

旬刊

福利厚生

2018
December

12

上旬号

No.2261

ISSN1343-568X

ストレスチェック義務化対応から
職場改善、生産性向上がテーマとなった

特集

アウトソーサーによる
メンタルヘルスケアの現在

健康増進達成手当で健康づくりを支援(エムステージ)

11月24日「和食の日」イベントを開催(エームサービス)

第5回「社宅サミット」が開催される

Society5.0時代に求められる人材と処遇(経団連)

健康寿命をのばそう！アワード表彰(厚労省・スポーツ庁)

特集

アウトソーサーによる
メンタルヘルスケアの現在…………… 7

中央労働災害防止協会……………	8
日本生産性本部……………	11
アドバンテッジ リスク マネジメント……………	15
ウェルリンク……………	18
ダイヤル・サービス……………	21
ピースマインド・イーブ……………	24
ヒューマン・フロンティア……………	27

FP相談

日本FP協会 暮らしとお金に関する調査 (2018年) 資産寿命延伸には現役期間を延長が4割……………	30
--	----

健康支援施策

健康増進達成手当で健康づくりを支援 (エムステージ)……………	32
---------------------------------	----

社員食堂

エームサービス 11月24日「和食の日」イベントを開催……………	34
-------------------------------------	----

社宅代行

日管協 社宅代行サービス事業者協議会 第5回「社宅サミット」が開催される……………	36
--	----

事業所給食

厚労省 衛生行政報告例 事業所給食の施設数と栄養士等の配置状況……………	37
---	----

次世代社会提言

Society5.0時代に求められる人材と処遇 (経団連)……………	41
------------------------------------	----

健康寿命

健康寿命をのばそう！アワード表彰 (厚労省・スポーツ庁)……………	42
-----------------------------------	----

レセプト分析

健保連 悪性新生物 (がん) の動向に関する調査分析 (16年度) 健保医療費の1割に増えた新生物 (がん)……………	45
--	----

有期労働者

連合 有期契約労働者に関する調査2018 正社員・有期契約労働者の福利厚生格差縮まる……………	48
--	----

シニアの生活

シニアの生活意識調査2018 (ソニー生命)……………	50
-----------------------------	----

家計資産、老後

家計の金融資産、借入金、老後生活 (金融広報中央委)……………	51
---------------------------------	----

生産性向上

ものづくり産業における生産性向上の取り組み……………	55
----------------------------	----

パートタイマー

都産業労働局 パートタイマーに関する実態調査 (17年度) パートタイマーの働き方と福利厚生の適用状況……………	57
---	----

社会貢献

経団連 (2017年度) 社会貢献活動の実績……………	50
--------------------------------	----

福利厚生費

企業福利厚生費季報 (財務省 2018年4~6月期)……………	64
---------------------------------	----

物価指数

消費者物価指数 (全国10月分, 都区部11月分)……………	62
--------------------------------	----

指標

福利厚生関連指標 (2018年12月分)……………	65
---------------------------	----

アラカルト

福利厚生アラカルト (11月下旬分)……………	40
-------------------------	----

グラビア

福利厚生遺産を歩く (その38 レンガの町・深谷)……………	3
--------------------------------	---

現存する唯一の煙突、もとはレンガ造りだった



6号窯内部、1907（明治40）年建造、全体は楕円形で、18室に分かれている、窯詰、余熱、焼成、冷却、釜出しまでこなした



窯天井部分の木組み、この上に燃料の粉石炭注入のため昼夜3交代で従業員が働いていた



窯は3階建ての重厚な建屋で覆われていたが、現存せず、仮屋で覆われている、現在は跡地を発掘調査中



福利厚生遺産を歩く （その38）レンガの町・深谷

深谷に日本煉瓦製造株式会社が生まれたのは1887（明治20）年だった。原料は豊富にあった地元土、燃料の石炭は粉末にして北海道から取り寄せた。深谷産のレンガは東京駅の建造にも830万個使われたという。

レンガは、最盛期には第6号までの窯により三交替で休みなく製造された。一つの窯で月産65万個を焼成した。1889年の価格は、1万個につき最低33円（ドイツ形39円）から最高級の磨キ67円（同80円）だった。

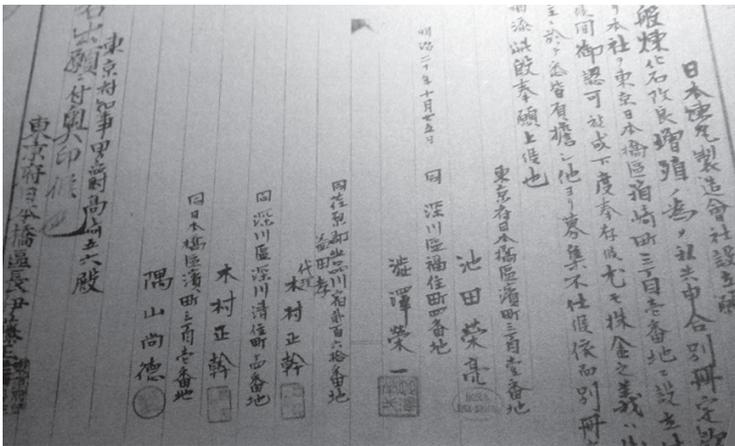
従業員数は、1889年で男性265人、女性70人だった。女性は、型づくりなどに携わった。従業員は地元採用が大部分だったが、農繁期には人手不足が深刻だった。従業員の待遇は、臨時工、無年期工に分かれ、日給は、1897年頃で、臨時工18銭、無年期工22銭だった。米価高騰期には生活が困窮した。

1888（明治21）年頃、レンガ製造施設の建造と製造技術の指導に当たったドイツ人レンガ技師、ナスチェンチス・チーゼが、住居兼建設事務所として使用したといわれる、間口27m、奥行き16mの木造平屋建て、寄棟造り、瓦葺、外壁板張り、基礎はレンガ積み、庭は広く、ホールは当初のまま保存されている、重文



日本煉瓦製造会社設立願「今般煉化石改良増殖の為私共申合」とあり、池田栄亮、渋沢栄一など5人の署名がある。

変電室、1906（明治39）年頃建造、電力導入で増産に備えた、重文



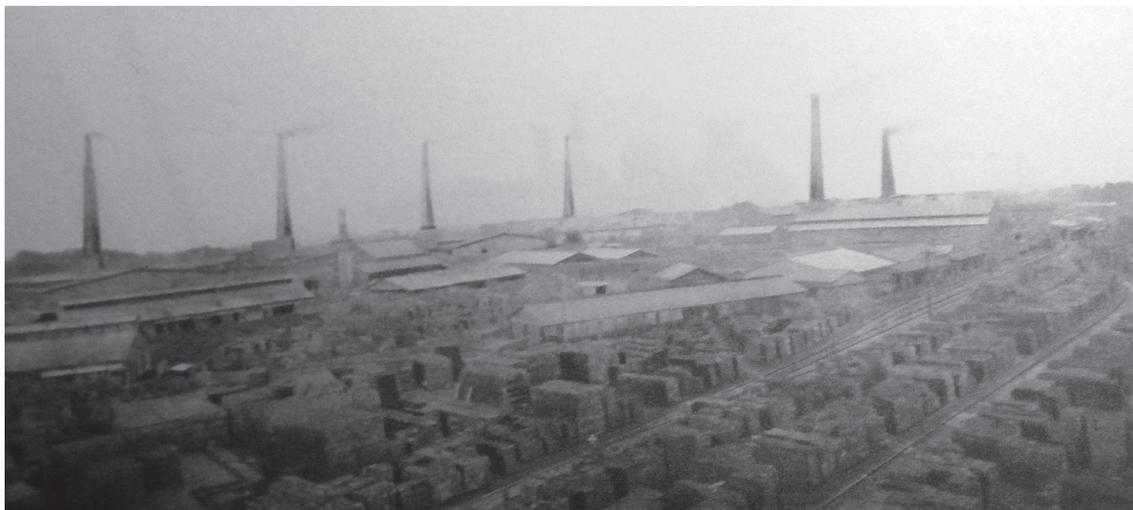
工場面積は広大だった、現存する6号窯がある工場の周りはこのようなレンガ塀で囲まれていたと思われる、塀に沿って歩くと5分ほどでレンガ運搬用運河・備前渠（きよ）に架けられた鉄橋（重文）に行き着く



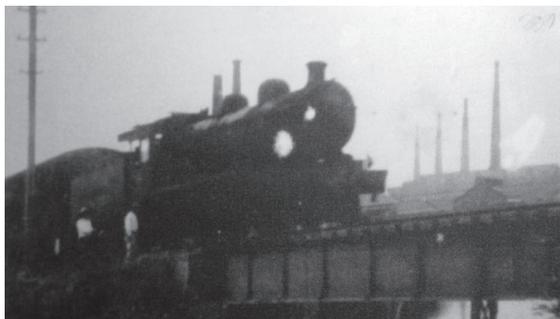
赤レンガの最盛期1907（明治40）年頃の工場全景，手前川向うの2棟は社宅，右に保育園がある



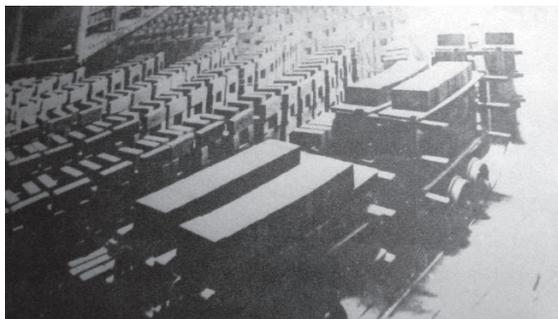
最盛期には窯が第I号から第6号まであった，6本の煙突が威容を誇っている



レンガは深谷駅まで汽車で運ばれた



コール式乾燥室，窯建屋の3階にあった



『日本煉瓦製造100年史』



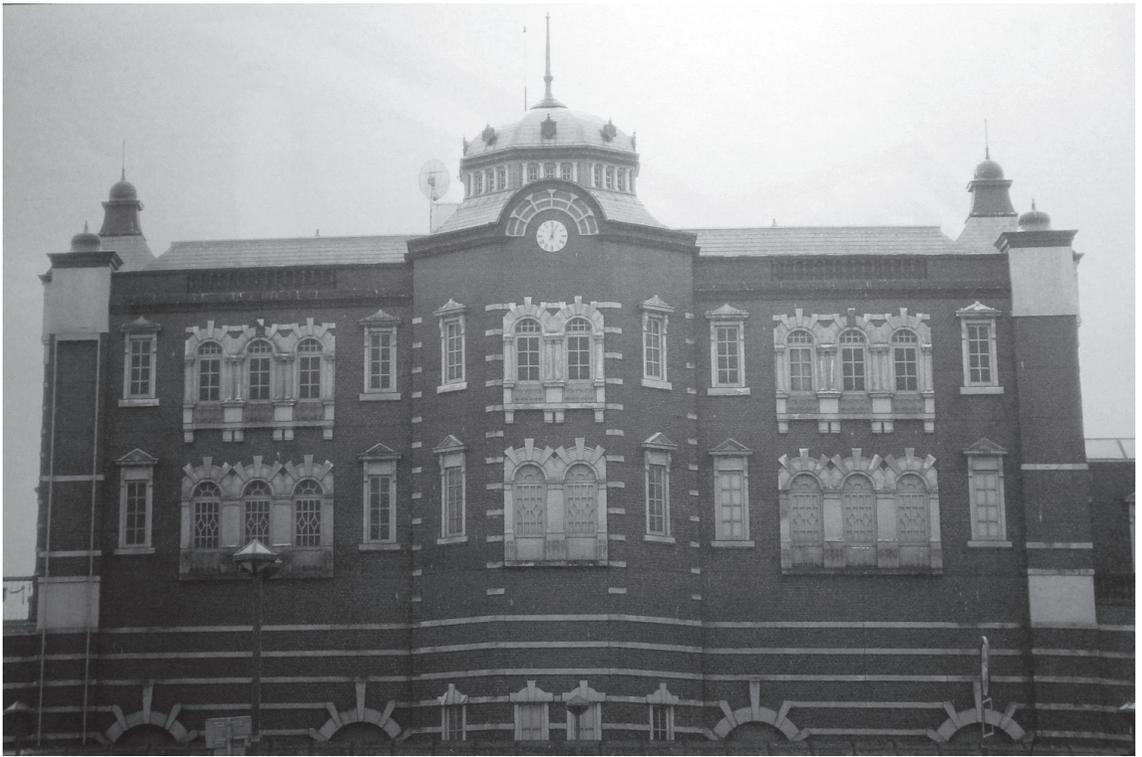
同社の半被



渋沢栄一像，記念館裏手にある



レンガの街の象徴として建設されたJR深谷駅，1996年竣工，レンガ風タイルでつくられている



レンガの町の最大の功勞者、渋沢栄一は、「道徳經濟合一説」を唱えたことでも知られる。日本煉瓦製造でも、米価高騰で従業員が困窮したとき、賃金アップをせず、飯米代金を10%から13%安く提供した。優秀な人材確保のため、読み書きが不自由な若者には近隣の小学校教員を嘱託に雇用、休日・夜間に教育の場を設けた。1900年には職工共済規程を制定した。保育施設の開設も1906年、国内四番目、県内初だった。1918（大正7）年は、米騒動で全国が揺れ動いたが、日本煉瓦製造は、多忙の上、人手不足となり、同年8月には「上敷免工場の職工百余名が賃上げを要求して連署して辞職書を提出、残りの四五百名も動揺し同盟罷業を企て、頗る不穩の形勢」となった。二割増給、十日勤務で白米七升支給で決着した。

多くの曲折を経たが、2006年、120年の歴史を刻んだ日本煉瓦製造は幕を閉じた。（同社100年史などによる）

特集

アウトソーサーによる メンタルヘルスケアの現在

1歩先の付加価値を付けた提案へ

2015年12月に従業員数50名以上の事業場に対して、ストレスチェックの実施とストレス判定、高ストレスと判定された従業員（希望者）への医師面接の実施、高ストレス状態を改善するための就業上の措置の実施が義務付けられた。

義務化当初、企業は義務化の対応に追われていたが、それから丸3年が経過し、企業はストレスチェックの結果を活用した、職場環境改善や生産性向上に期待を掛けている。

メンタルヘルスケアサービスを提供するアウトソーサー各社では、こうした企業の要望に対応するため、職場環境の改善提案、生産性向上など、付加価値を付けたサービスの提供を始めている。

オリジナルチェックでストレスを把握

義務化で用いられている「職業性ストレス簡易調査票」は厚労省が標準的調査票として定めたもので、57問の設問によって従業員の仕事由来のストレス状況の把握を目的としている。標準票はアウトソーサー各社でも活用されている。

一方、従業員のストレス状態をより詳しく判定し、効果的なケアを行なうために、標準項目に独自の調査項目を追加したオリジナルの調査票を使ったストレスチェックを推奨するアウトソーサーが増えている。より効果があるメンタルヘルスケアを実施したいと考える企業では、状況を精密に把握するためにこうしたオリジナルチェックを実施するケースが多いという。

準備から労基署報告までを包括支援

義務化により、実施者の選定、委員会の開催などの事前準備、実施後の個人情報の管理、労基署

別表 メンタルヘルスサービスの主な内容

団体・会社名	主なサービス
中央労働災害防止協会	・「ヘルスケアアドバイスサービス」 ・各種セミナー・研修会
日本生産性本部	・「Health & Productivity Survey」 ・個人・組織への支援 ・研修セミナー ・いきいき職場づくり
アドバンテッジ リスクマネジメント	・「アドバンテッジ タフネス」 ・タフネス・アップ！ ・タフネスWORK ・HuRAid勤怠分析 ・アドバンテッジ メンターサービス ・睡眠問題支援
ウェルリンク	・「Self」 ・健康経営支援・介護支援
ダイヤル・サービス	・「こころ・めーた」 ・こころクレシェンド ・職場への適用力向上トレーニング ・発達障害従業員対応支援
ピースマインド・イーブ	・「ストレスチェックサービス」 ・EAPサービス ・組織マネジメントに関するコンサルティング ・面談・オンライン・電話相談 ・ハラスメント、クライシス対応
ヒューマン・フロンティア	・「ストレスチェックサービス」 ・EAP関連事業100% ・社員カウンセリングサービス（人材支援） ・職場環境改善支援 ・ハラスメント対策・職場復帰

注 「 」はストレスチェックサービスの名称

への報告など様々な業務が求められることになった。アウトソーサー各社では、こうした付随業務を一括支援するワンストップサービスの提供が主流となっている。

職場改善、生産性向上などの付加価値サービスについては、事業場の状況、経営者の考え方が様々であることから、個人と集団の特別な分析やカウンセリング、セミナー・研修などはオプションで対応するアウトソーサーが多かった。

チェックから結果活用までのトータルサポート

中央労働災害防止協会（中災防）とは

中災防は、安全衛生の向上、労働災害の絶滅を目的として、労働災害防止団体にに基づき1964年に設立された。

中災防では、研修会・セミナーの開講、腰痛・転倒防止教室の開催、メンタルヘルスの管理職教育などへの講師派遣、ストレスチェック事業（ヘルスアドバイスサービス）を展開している。

メンタルヘルス事業の全体像

中災防が提供するメンタルヘルス対策サービスの全体像は図表1のとおり。

職場が抱える課題に対応した、ストレスチェック、講師派遣、セミナー・研修、職場環境支援など多様なサービスを提供している。

中災防が提供するストレスチェックの特徴

「ヘルスアドバイスサービス」の名称で提供しているストレスチェックサービスは、職業性ストレス簡易調査票（57問）によるストレスチェックを提供するサービスで、職場でのストレスや心身への影響をチェックし、受検した従業員1人ひと

団体概要

- ▷ 団体名 中央労働災害防止協会
- ・ 所在地 〒108-0014 東京都港区芝5-35-2
TEL 03-3452-6841 FAX 03-3453-0730
URL : http://www.jisha.or.jp/
- ・ 設立 1964年8月
- ・ 事業概要 事業主の自主的な労働災害防止活動の促進を通じて、安全衛生の向上を図り、労働災害の絶滅を目指すことを目的に、労働災害防止団体にに基づき設立された

りに、現在の心の状況を解析した「個人レポート」を作成し提供する。それにより、ストレスへの気付きを促すとともに、セルフケアに役立つアドバイスを提供している。内容は、労働安全衛生法に基づくストレスチェックに完全準拠している。

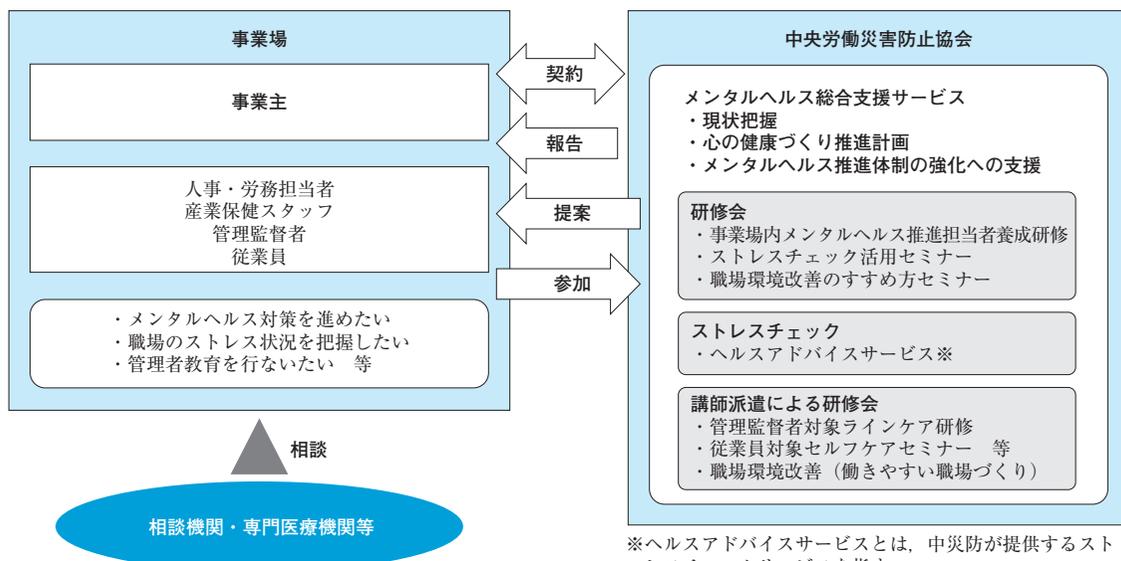
質問票の質問数・内容別に図表2で示す3種類を提供しており、申し込みから利用までのフローは図表3のとおりとなっている。

心の健康づくりを支援する各種レポート

法令に基づき、高ストレス者と思われる従業員をリストアップした「高ストレス者リスト」、実施者が保管し、医師面接の際の資料として活用できる「面談用個人レポート」も提供している。

集団集計については、事業場の全体集計だけで

図表1 メンタルヘルス対策サービスの全体像



※ヘルスアドバイスサービスとは、中災防が提供するストレスチェックサービスを指す。

はなく、部・課別、年代別など、指定のグループごとの特徴をまとめたストレスプロフィールなどを提供し、事業者によるストレスチェック結果の活用をフォローしている。

これは、厚労省が集団分析の手法として推奨する「健康リスク（仕事のストレス判定図）」のほかに、職場でメンタルヘルス対策を実施する際に有用なツールとして活用ができる、中災防オリジナルの集計レポート「心身の反応と仕事の状況の評価」「回答結果の集計」などもオプションで提供している。

ヘルスアドバイスサービスの基本メニュー・オプションメニューの内容と価格は図表4のとおりとなっている。

講師の派遣でメンタル対策をきめ細かく支援

ヘルスアドバイスサービスの実施によって職場のストレスの状況が明らかにし、フォローアップ施策を実施したいという事業場も増えているという。

こうした事業場には、セルフケアの方法を教える「一般従業員向け研修」や、仕事のストレス判

定図を使って職場環境の問題点を把握し、改善方法を学ぶライン管理者向けの「管理監督者研修」、事業場内メンタルヘルス推進担当者・産業保健スタッフ向け研修などへの派遣講師による研修会の参加を提案している。

講師派遣のテーマおよび内容は図表5のとおりとなっている。

労働安全・衛生担当者の養成セミナーを開催

中災防では、企業の労働安全衛生対策を成功に導くのは、最終的には「人」とできるとし、経営層のためのトップセミナーから、現場担当者や作業員向けの専門研修まで、多彩なセミナープログラ

図表4 ヘルスアドバイスサービスの利用料金

基本メニュー (税8%込み、円)

内 容	一般	会員
ストレスチェック版 標準版 簡易版	702 631	631 567
総合版（ストレスチェック標準項目＋生活習慣項目）	1,026	923
面談用個人レポート（保存用レポート）	85	75
高ストレス者リスト	6,750	5,670
回答データ出力（Excel形式）	6,750	5,670

オプションメニュー

内 容	一般	会員
メンタルヘルス要配慮者リスト	6,750	5,670
健康リスクの評価（仕事のストレス判定図） 心身の反応と仕事の状況の評価 回答結果の集計	2,646 2,646 2,646	2,214 2,214 2,214
生活習慣の評価（総合版のみ） 喫煙状況の集計（「」）	2,646 2,646	2,214 2,214
他言語版利用料(英語)※継続利用割引対象外	23,760	21,600

継続利用割引

継続利用回数	割引率（%）
2回目	5
3回目以降	10

図表2 ストレスチェックの種類

ストレスチェック版		総合版・90項目
標準版・57項目	簡易版・23項目	
仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートに関する項目		標準版に加え、生活習慣に関する33問を加えた総合的チェック
<ul style="list-style-type: none"> ・職業性ストレス簡易調査票を使用 ・仕事に関わるストレスの状況について、評価します ・職場のストレスや心身への反応を評価し、気づきを促すアドバイスを個人レポートとして提供する ・継続利用の場合、前回値との比較が可能 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業性ストレス簡易調査票の仕事に関わるストレスの最低限の状況についてみる23問について評価する ・前回値の比較はできない 	
		<ul style="list-style-type: none"> ・標準版に食生活・運動・ストレス・喫煙・飲酒・口腔保険・VDT作業・生活リズムに関する33問を加えた90問 ・標準版の内容と各分野で評価を行い、生活習慣病予防などにつながるアドバイスを個人レポートとして提供 ・継続利用の場合、前回値との比較が可能

図表3

ストレスチェックの利用の流れ



注 Web版は利用の流れが異なる

ムを開発、全国で開催している。メンタルヘルスについては、課題の多様化に対応して、数多くのセミナーを開催している。

メンタルヘルス関連のセミナーの主な内容は図表6のとおり。

ストレスチェックの義務化以後、企業においてメンタルヘルス対策の重要性が認識されるようになったことでニーズが増え、18年度は「事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修」を全国で23回、「管理監督者・職場リーダーのためのラインケアセミナー」を14回開催している。

快適職場づくりを支援する「げんきdeワーク」

中災防では、健康で安全な職場をつくるために、誰もが手軽にできる健康づくりや安全衛生の取り組みを事業場へ提案する「心とからだリフレッシュ運動（愛称：げんきdeワーク）」を奨励している。

活気ある職場をつくるため、風通しの良い職場にするコミュニケーションづくり、リラクゼーション法、ウォーキングや健康体操、腰痛や転倒防止も含め、中災防がこれまで蓄積してきたノウハウに基づく多様で実践的なセミナーを開催している。

割引や賛助会員制度で利用促進

中災防では、常時使用労働者数が300名未満の

労災保険の適用事業場に対し、セミナー・研修会の受講料、講師の派遣料金などの割引制度を設けており（ただし、ヘルスアドバイスサービス「ストレスチェック」は対象外）、中小・中堅企業にメンタルヘルス対策や快適な職場環境づくりに活用してほしいと呼びかけている。

このほかに、事業場単位で加入できる「中災防賛助会員制度」もあり、各種利用料金の割引や安全衛生情報の提供などの支援を受けることができる。

図表6 メンタルヘルス関連のセミナーの一例

テーマ
げんきde働くための健康づくり実践セミナー
心とからだの健康づくりブラッシュアップセミナー
健康測定実践セミナー
心とからだの健康づくり指導者等のための実務向上研修
事業場内メンタルヘルス推進担当者養成研修
メンタルヘルス推進担当者のためのストレスチェック活用セミナー
看護師・精神保健福祉士のためのストレスチェック実施者養成研修
メンタルヘルス対策に活かす職場環境改善のすすめ方セミナー
心理相談員養成研修
事例から学ぶ職場のメンタルヘルスセミナー
管理監督者・職場リーダーのためのラインケアセミナー
産業医のためのレベルアップセミナー
管理監督者・職場リーダーのためのコミュニケーション力向上セミナー
メンタルヘルス教育に活かす認知行動スキルセミナー
メンタルヘルス教育に活かす交流分析活用セミナー
メンタルヘルス教育に活かす自律訓練法セミナー
セルフケアに活かすマインドフルネス実践セミナー（基本編）

図表5 メンタルヘルスをテーマとする研修への講師派遣

研修タイトル	時間	主な内容	
管理監督者向けラインケアセミナー	ベーシックコース	120～180	メンタルヘルスにおける管理監督者の役割を認識し、部下との良好なコミュニケーションや相談対応のために必要なラインケア能力について学びます
	ストレスチェックの活かし方	120	ストレスチェック制度の目的と実施方法を含め管理監督者の責任と役割を学びます
	ステップアップコース	120～180	ベーシックコースを踏まえて、事例検討など実践的なラインケア能力の向上を目指します
管理監督者向けストレス対策に活かす職場環境改善セミナー	120～180	働き方や人間関係を含む職場環境に着目したストレス対策の意義を理解し、職場集団のストレス調査結果による状況把握と、その改善方法について具体的に学びます	
一般従業員向けセルフケアセミナー	ベーシックコース	90～120	「自分の健康は自分で守る」というセルフケアの考え方を理解し、ストレスへの気づきと対処法を習得し、実践につなげます
	ステップアップコース	90～120	ベーシックコースを踏まえて、人間関係への気づきや実践的なリラクゼーション技法について学びます
コミュニケーション力向上セミナー	120～180	ストレスを高める要因となっているコミュニケーション不足に着目し、日常的なコミュニケーションを見直し、改善する方法についてを体験実習を交えながら学びます	
(担当者・産保スタッフ向け)心の健康づくり計画の立て方セミナー	90～120	計画的・継続的な取り組みが求められる事業場のメンタルヘルス対策を進めるために、取り組みの現状をチェックし、心の健康づくり計画の具体的な作成方法を学びます	

ストレスチェックの実施で組織活性化を支援

ストレスチェックを起点にサービスを拡充

日本生産性本部は、“人と組織の輝き、いきいき、生産性を診断・支援”する新ストレスチェック「Health&Productivity Survey」(HPS)を新たに開発し、義務化されたストレスチェックを起点にして組織が「健康でいきいきとした職場づくり」を実現するためのサービスを拡充している。

ストレスチェックの実施結果を活用しながら、職場環境改善・活性化を担う既存の3事業ユニット（メンタル・ヘルス研究所、カウンセリング・マネジメントセンター、健康いきいき職場づくりフォーラム）から、組織改革・組織活性化ソリューションに向けた取り組み支援のソリューションを組織特性に最適な方法で提供していく体制を強化している（図表1）。

健康いきいき職場づくりの支援体制

「メンタル・ヘルス研究所」は、新規開発の国が例示する「職業性ストレス簡易調査票」の標準項目に準拠したストレスチェック「HPS」および既存のJMI健康調査を通じて個人と組織の健康度・活性度と組織・職場の各種資源の状況を科学的に測定し、活性化の方向を鮮明化するサービスを提供している。

同研究所では、これまで3,000組織以上の導入実績による300万人以上のデータがあり、経験豊富な研究員がストレスチェックを活用した組織改善の取り組みを推進している。

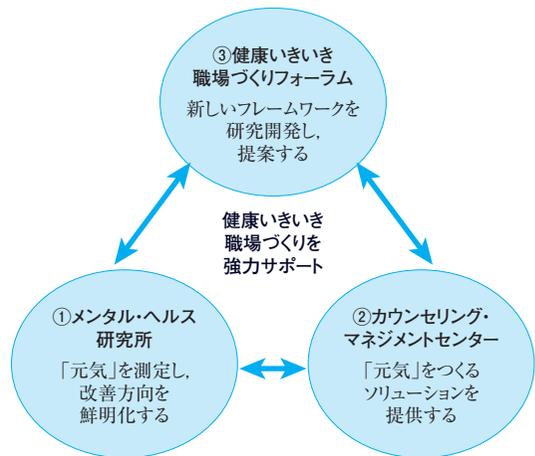
「カウンセリング・マネジメントセンター」は、2002年に設立された。カウンセリングの考え方・技法をマネジメントに活用し、行動科学の視点から部下の育成、メンタルヘルスケア、職場の活性化など、組織活性化のために、コンサルティング、企業内教育、公開セミナーなどを手掛けている。

「健康いきいき職場づくりフォーラム」は、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野の川上憲人教授との協働事業として、12年12月に設置された。新しいポジティブな職場のメンタルヘルスを提唱し、フォーラム会員参加型の研究活動、実

団体概要

▷団体名	公益財団法人 日本生産性本部 ヘルスケアマネジメントセンター
・所在地	〒102-8643 東京都千代田区平河町2-13-12 TEL : 03-3511-4024 URL : http://consul.jpc-net.jp/mental/
・事業概要	JMI健康調査（心の健康診断）の実施ならびに組織向け・個人向け各種ソリューションメニューの提供、相談機能サービス（電話・面接）の提供、企業内研修、講演の企画プロデューサー受託、メンタルヘルスに関連する公開セミナーの実施、健康いきいき職場づくりフォーラムの運営
・実施実績	3,000社以上 300万人超（JMI健康調査 累積実施数） 200日/年（企業内研修）、100件/年（講演）、30本/年（公開セミナー）

図表1 サービス提供ユニットの構成



践活動を中心に展開している。

新たな視点で健康経営、働き方改革を支援

健康経営や働き方改革を経営課題の1つに位置づけ取り組む企業が増えていることを受けて、日本生産性本部では、ストレスチェックサービスとマネジメント改革の両領域からアプローチできる体制をつくっている。

各ユニットには、研究員、プロデューサーのほか、外部協力専門家として、メンタルヘルスの専門家、教育研修部門、経営コンサルティング部門などの経験豊富な専門的人材が所属している。

各ユニットが連携することで、日本生産性本部のミッションに基づく、現場感覚、組織視点を重

視した実践的な支援を提供している。

また、義務化後、ストレスチェックを職場環境改善の切っ掛けにしようとする組織からの問い合わせも増えており、積極的に支援している。

各ユニットの特徴は次のとおり。

1. メンタル・ヘルス研究所 (<https://consul.jpc-net.jp/mental/>)

日本生産性本部は、働く人々のこころの健康をサポートするため、79年にメンタル・ヘルス研究所を設立し、働く人々の心の問題に取り組み、産業領域におけるメンタルヘルス診断システムの開発や調査・研究活動を行なうとともに、組織におけるメンタルヘルスの重要性を訴え、取り組みの推進を呼びかけてきた。「個人と組織の健康を常に保ち、個人の幸福と組織の活性化を同時に実現すること」を目的に、既存のJMI健康調査（心の健康診断）に加え、国の標準項目を活用して、より簡便に取り組みめる新ストレスチェックHPSの提供もスタートしている。

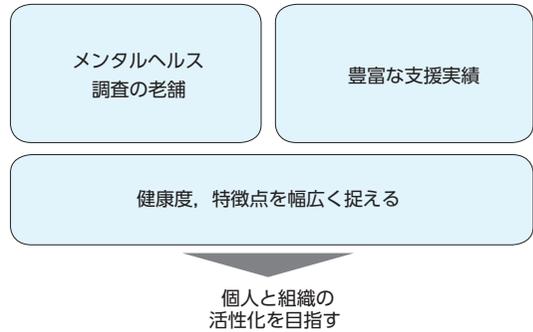
Health & Productivity Survey (HPS) の特徴

HPSは調査票（質問紙）、Web入力のいずれかによるアンケート方式で実施される。従来のメンタルヘルスへのアプローチである“マイナスをゼロに”するネガティブメンタルヘルスに加え“ゼロをプラスに”する「ポジティブメンタルヘルス」を重視している。また、新職業性ストレス簡易調査票やHPS 設問調査票の分析結果から、ワーク・エンゲイジメントやプレゼンティズム、生産性などの状況を見える化できるので、目的によって使用する調査票を選択できる（図表2）。

HPSでは、個人・集団ともに個人の心の健康・いきいきはもちろん、企業・組織の生産性と創造性の向上に向けたフィードバックが得られる。結果のグラフに加え、コメントアドバイスも充実しており、各職場のマネ

図表2

HPSの特徴



ージャーが自ら考え、行動して組織や職場の改善に活用しやすいつくりとなっている。パフォーマンス項目などを含むHPS独自の設問を活用することにより、組織の状態を具体的な「像」として明確化することもできる。

また、実施組織の問題意識に応じ、独自設問を加えることや導入済みのモラルサーバイなどの設問を加え、ストレスチェックと併せて実施することもできる。

組織分析結果を職場環境改善に活用

ストレスチェックの実施結果を集団分析結果票

図表3

Health & Productivity Survey (HPS) の概略

	設問総数	職業性ストレス簡易調査票 [57問]	新職業性ストレス簡易調査票 [+ 23問]	HPS 設問 [※] 調査票 [+ 52問]
まずは国の標準項目で実施したい組織に ● 職業性ストレス簡易調査票	57問	○	—	—
職場資源についてより詳細に検討したい組織に ● 新職業性ストレス簡易調査票	80問	○	○	—
働き方や働く場の健全性にも目を向け、生産性向上を見据えた取り組みを目指す組織に ● HPS 設問調査票	132問 (109問)	○	○ (-) *	○

* HPS 設問で調査を実施される場合、新職業性ストレス簡易調査票の23問は利用有無を選択できます

【Health & Productivity Survey の内容一覧】

生産性要因	価値創造基盤	HPS 種別	HPS 主要項目
付加価値増大 (分子)	ワーク・エンゲイジメント (熱意×没頭×活力)	新職業性ストレス簡易調査票	ワーク・エンゲイジメント
	職場の一体感 (組織活性)		職場の一体感
	働く場の健全性 (職場機能向上)	HPS 設問調査票 (P.5 参照)	上司のマネジメント、生産性、職場の健康指標
経営資源質的向上 (分母)	職場のストレス要因	職業性ストレス簡易調査票	仕事の心理的・身体的負担、仕事のコントロール、技能活用、仕事の適性、対人関係、職場環境 など
	心身のストレス反応	職業性ストレス簡易調査票	活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴
	仕事の資源	新職業性ストレス簡易調査票	仕事の意義、ほめてもらえる職場、経営層との信頼関係 など
	働く人の健全性	HPS 設問調査票 (P.5 参照)	評価の満足感、将来への希望、コンプライアンス意識、自己効力感
働き方の健全性	ワーク・ライフ・バランス、仕事の正確度、プレゼンティズム など		

に「見える化」する。

集団ごとの強みと弱みを明らかにし、浮き彫りになった課題を解決するための検討、そして施策の立案・実施、さらに次の調査により施策効果の測定・評価につなげ、活用サイクルを支援することが重要になる。同研究所では、このプロセスの各種支援メニューの充実も図っている。

2. カウンセリング・マネジメントセンター (<https://consul.jpc-net.jp/cm/c/>)

カウンセリング・マネジメントセンター（以下、CMC）は、カウンセリング・マネジメント技法の開発や企業、労働組合、自治体、学校、医療機関などに情報提供するため、02年に設立された。

CMCは、経営資源としての仕組み（人事制度、目標による管理、OJTなど）づくり、職場のコミュニケーションづくりに積極的にアプローチして、働きやすい職場づくりをサポートしている。

組織で働く人たちが、心身ともに健康な状態で活躍できる「場」の構築による組織活力の向上を目的としている。

多様な課題に対応するプログラムを用意

提供するソリューションのテーマは、メンタルヘルスケア、ストレス耐性強化、目標による管理、人事考課と育成面接、OJTなど、新人・若手、中堅社員、管理職、経営幹部など、社内の各層が抱える課題に対応する多様なメニューを用意している。

担当講師は、メンタルヘルスやカウンセリング

図表4 カウンセリング・マネジメントセンター主催のオープンセミナーのコース

職場のメンタルケア・マネジメント（ラインケア）基礎コース
開催日程：第46回 2019年2月5日（火）、第47回 2019年6月4日（火） 9:30～17:30 対象：管理者、労働組合役員、人事・教育担当者 受講料：賛助会員35,640円 一般38,880円 *メンタルヘルスケアの基礎知識と併せ、不調者を出さないための「予防＝育成のマネジメント」を知識とスキルの両面から学ぶ
人材育成型マネジメントコース
開催日程：第49回2019年2月7日（木）、第50回2019年8月21日（水） 9:30～17:30 対象：管理者、人事・教育担当者 受講料：賛助会員35,640円 一般38,880円 *今日的な育成のためのマネジメント理論を理解し、自立的に行動できる部下育成のスキルをケースを交えながら学ぶ。
コーチング・OJT実践コース
開催日程：第55回2019年2月7日（木）、第56回2019年6月11日（火） 9:30～17:30 対象：管理者、職場のリーダー、人事・教育担当者 受講料：賛助会員35,640円 一般38,880円 *コーチングスキルの習得とスキルを活用したOJTの実践方法を理解することによって、部下の行動化に結びつけるためのポイントを学ぶ

に関する知識と経験を豊富に持つだけでなく、企業・組織の人事やマネジメントの仕組みを理解しており、現実的な視点で指導できる。

研修は理解するだけでなく、「現場で実践・行動できるようにすること」を目的としている。

コミュニケーションを重視したプログラム

プログラムでは、テーマ特有の知識やスキルと合わせ、「汎用性のあるコミュニケーションスキルの習得」を重視している。

コミュニケーションスキルの習得を重視する理由として、①日頃のコミュニケーションの充実が心身の健康やモチベーションの向上・育成につながることで、②仕組みの改訂、理解だけでは、モチベーション向上、育成に限界があること、③コミュニケーションは仕組みを円滑に運用する「潤滑油」になること、の3点をあげている。

仕組みとコミュニケーションは、人材育成や職場の活性化にとって車の両輪的存在であり、両者が活きるようにプログラムを進めている。

2形態のセミナープログラムを用意

研修プログラムは、オープンセミナー型（図表4）と組織固有の事情に合わせたインハウス型の2種類を提供している。ともに組織が抱える課題の解決策（ソリューション）の具体的な提供をポリシーとしている。

インハウス型の研修では、事前のヒアリングを重視し、ヒアリング結果に基づいてカスタマイズされたプログラムによる研修を特徴としている。

ストレスチェックの集団分析結果から抽出された組織が抱える課題をプログラムに反映させることで、より大きなマネジメント効果が期待できる。

「いきいき職場づくり」を支援

各種プログラム設計の根底に行動科学やカウンセリング心理学の考えを取り入れている。目的は研修を通じた学びが、組織人がいきいきと働く姿、メンタルヘルスの1次予防、生産性向上の実現に寄与する点にある。

3. 健康いきいき職場づくりフォーラム (<https://www.ikiiki.wp.jp/>)

「健康いきいき職場づくりフォーラム」は、12年12月に、東京大学と日本生産性本部の協働事業として設けられた。

「健康いきいき職場づくり」は、職場のメンタルヘルスの1次予防の枠組みとして、いきいきとした労働者および一体感のある職場づくりによって組織の生産性向上を目指す運動だと位置付けている。

個人と組織を元気にする取り組み

「健康いきいき職場づくり」は、他の職場のメンタルヘルス対策に比べ、次の3つの特徴を持っている。

1点目は、ポジティブなメンタルヘルスの実現を目標としていること。労働者がいきいきと働けることなど、本来人が持っている働く意欲づくりを目標としていること。

2点目は、職場の社会心理的資源に注目していること。職場における個人の尊重、職場組織が持つ公正さや働く人を支援する力など、職場にある資源の充実を図ること。

3点目は、メンタルヘルスを経営として取り組んでいること。「労働者のメンタルヘルス向上」が「組織の生産性向上」であることをよく理解し、産業保健スタッフまかせにせず、経営課題として取り組むこと。

フォーラムの発起人である、東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野の川上憲人教授は、「健康管理以外の領域が労働者の心の健康に影響する」とし、これを「メンタルヘルスセクターアプローチ」として推進している。

経営トップが職場のメンタルヘルス問題に関心を持ち、トップから強力なメッセージを発信してもらえるよう、啓発活動に取り組んでいる。

フォーラムの主要活動

フォーラムでは、現在、以下の活動を通じて、個人、組織がともに元気になる取り組みを支援している。

①**定例セミナー・シンポジウム** 四半期に1回、健康いきいき職場づくりに関するテーマを設定し、情報を提供している。毎年12月にはシンポジウムを開催している。

②**Active Work Place研究会** 自組織の健康いきいき職場づくりを、理論等の学びと行動計画や課題による職場への実践によって展開する。およそ年間全7回のプログラムとなっている。

③**いきいき会員交流会** 年3回程度実施する、組織会員限定の取り組みを推進する会員間や研究者との学習、交流の場。

④**会員向けホームページでの情報提供** 会員限定の最新の研究動向ブログの発信、各種イベントの配付資料、サマリーの閲覧などを提供している。

⑤**健康いきいき職場づくり企業内研修** ワーク・エンゲイジメント向上など、健康いきいき職場づくりに関わる組織内での実践をサポートする各種プログラムを提供している。

なお、趣旨に賛同し会員に登録すると、当フォーラムで得られた知見の閲覧や各種事業への優待参加などが可能となる（図表5）。

図表5 健康いきいき職場フォーラム会員制度の概要

種別	特典
1. 協賛会員 年会費：180,000円 (組織・個人問わず)	<ul style="list-style-type: none"> ・定例セミナーに毎回2名まで無料で参加できる ・組織会員専用ホームページにて研究成果や事例紹介を閲覧できる ・各種事業に協賛会員価格（優待）が適用される
2. 組織会員 年会費：80,000円 (企業) 年会費：50,000円 (労働組合、自治体)	<ul style="list-style-type: none"> ・定例セミナーに毎回1名まで無料で参加できる ・組織会員専用ホームページにて研究成果や事例紹介を閲覧できる ・各種事業に組織会員価格（優待）が適用される
3. 個人会員 年会費：8,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・成果発表シンポジウム(年1回開催予定)、および定例セミナーに1回無料で参加できる ・個人会員専用ホームページにて研究成果や事例紹介を閲覧できる

「未来基準の元気」を実現するソリューションを提供

クライアントの課題を解決する2領域を展開

1995年に団体長期障害所得補償保険（GLTD）の専門代理店としてスタートしたアドバンテッジ リスク マネジメントでは、メンタリティマネジメント、就業障がい者支援、リスクファイナンスの3事業を展開している。20年度までの中期経営計画において、図表1で示す健康経営・人材開発事業と両立支援事業を確立し、クライアントの課題解決を支援していくとしている。

メンタル・生産性向上など多角的事業

「企業に未来基準の元気を！」を企業理念に掲げ、従業員が「安心して働ける環境」と企業の「活力ある個と組織」づくりの支援を目的に事業を展開している。これは、メンタル・フィジカルの両面で従業員が健康でなければ、生産性を高めることはできないという考えに基づくもので、従業員個人への介入と働きやすい職場づくりの両面でクライアントを支援している。

サーベイ結果に基づき対策を提案

クライアントへのサービスの導入に当たっては、まずはサーベイを実施することで、課題の把握、原因の抽出を行なった上で、アドバンテッジ リスク マネジメントが持つ様々なサービスを活用した改善策を提案している。

同社が提供する主要サービスは図表2のとおり、生産性向上⇔リスク管理、個人資質⇔組織力の2軸で企業が抱える課題に対応している。

「アドバンテッジ タフネス」

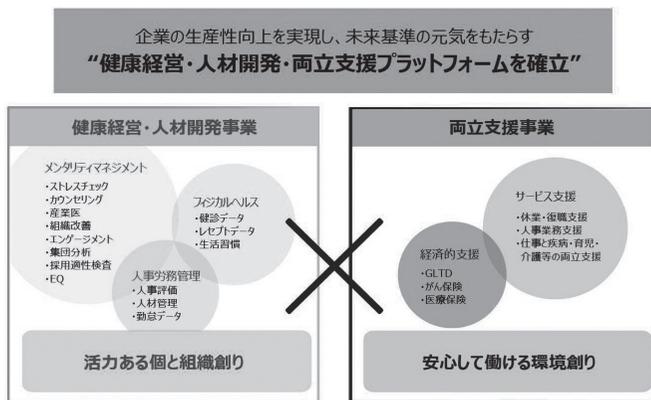
「アドバンテッジ タフネス」は15年12月の義務化の内容に準拠したストレスチェックプログラム。クライアントからの要望に対応するため、現在では

調査概要

- ▷社名 (株) アドバンテッジ リスク マネジメント
- ・所在地 〒153-0051 東京都目黒区上目黒2-1-1
中目黒GTタワー17階 TEL 03-5794-3800
- ・URL <http://www.armg.jp/>
- ・設立 1999年3月
- ・事業概要 (1) メンタリティマネジメント事業 メンタルヘルス不調者の予防、発生対応、復職支援、教育研修プログラム提供
(2) 就業障がい者支援事業 GLTDの導入・運用サポート、傷病による長期休職者の復職支援プログラム
(3) リスクファイナンス事業 各種保険に関する総合的なサービス提供
- ・導入実績 約252万人（18年3月末・メンタリティマネジメント事業）

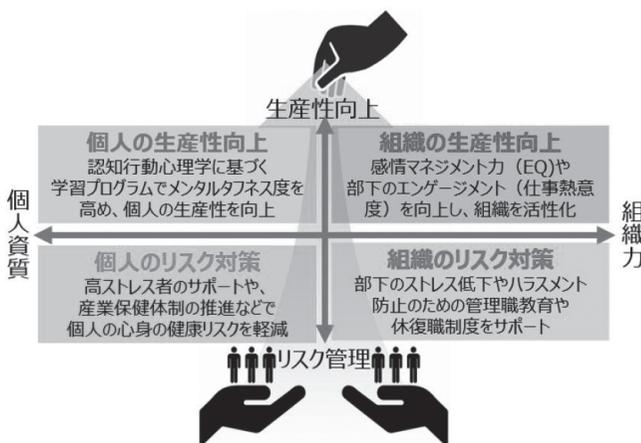
図表1

職業ドメインと各事業の内容



図表2

アドバンテッジ リスク マネジメントでは2軸の視点でソリューションを提供している



図表3で示すプレミアム，スタンダード，スタンダードチェック，ベーシック，ベーシックチェックを基本に8つのプランを提供している。

義務化されたストレスチェックで使われる「職業性ストレス簡易調査票」を使ったベーシックチェックは，義務化事項に最低限対応する内容となっている。ベーシックプランは，それにカウンセリングをセットにしたもの。

より詳細な内容のスタンダード，プレミアム

スタンダードプランは，厚労省モデルの準拠項目に加え，ストレスへの対処スキルを示す「メンタルタフネス度」，仕事への熱意を示す「エンゲージメント」を測定する独自のチェック項目を加えた110問からなるストレスチェックを提供する。カウンセリングの利用促進のためのツールも提供する。メンタルヘル스에精通した医師による面接指導も提供する。

最上級のプレミアムプランでは，スタンダードの内容に加え，自由質問や属性が追加できる128問のストレスチェックを提供。集団分析では，基本的内容に加え，より詳細に職場のストレス状況を把握できる「メンタリティマネジメント分析」や，仕事の熱意（エンゲージメント）が高い従業員を増やすための「エンゲージメント分析」を提

供する。担当コンサルタントから組織改善のための提案を受けることや，組織診断報告会などの支援も受けられる。

状況，要望に応じて異なるプランを提案

アドバンテッジリスクマネジメントでは，「職業性ストレス簡易調査票」を利用していた企業がデータを経年で比較しやすいように，同調査票に「エンゲージメント」や「タフネス度」の質問を追加した「57シリーズ」や，カウンセリングやコンサルティングなど単体サービスも展開し，企業の要望に最適なサービスを提案している。

若手の早期離職をメンタル面でフォロー

近年，若手社員の早期離職が重要課題となっている。クライアントから良い対策はないかとの問い合わせが増えていることを受け，ストレス対処能力・緩和力を強化し，職務に起因するストレスがたまってもし上手く解消する方法を指導し，離職に結び付けさせない「アドバンテッジメンターサービス」を年内にリリースする。

職務に不慣れであることから高いストレスに悩む若手の話を聞いてやり，乗り切るための方法を，同社のカウンセラーが認知行動理論をもとに指導する。先輩社員の業務上多忙などの理由で既存の

図表3 「アドバンテッジ タフネス」を中心とするストレスチェックサービスのバリエーション

区 分		プレミアム Premium	スタンダード Standard	ベーシック Basic	スタンダード チェック	ベーシック チェック	57 スタンダード チェック	57 スタンダード	57 プレミアム
チ ェ ッ ク	法に基づくストレス チェックの3領域 「仕事のストレス要因」 「心身のストレス反応」 「周囲のサポート」	○	○	○ 「職業性ス トレス簡易調 査票」	○	○	○ 「職業性ス トレス簡易調 査票」	○ 「職業性ス トレス簡易調 査票」	○ 「職業性ス トレス簡易調 査票」
	メンタルタフネス度	○	○		○		○	○	○
	エンゲージメント	○	簡易版		簡易版		○	○	○
	ハラスメント 自由設問 セルフチェック	○ ○ ○	○	○	○	○	○	○	○
ケ ア	医師面接	○	○	オプション	オプション	オプション	オプション	○	○
	カウンセリング	○	○	○				○	○
	担当カウンセラー	○							○
	24時間即時電話対応	○	○	○				○	○
	復職支援カウンセリング	○	○	○				○	○
	危機介入	○	○	○				○	○
	eラーニング	○	○	○	○	○	○	○	○
組 織 改 善	組織診断レポート	○	○	○	○	○	○	○	○
	組織コンサルタントに よる報告会	○							○
	組織改善施策集	○	○	○	○	○	○	○	○

メンター制度が形骸化している企業も少なからずあることから、早期離職問題に悩む企業に提案したいとしている。

マンガで若手に訴求 「タフネス・アップ！」

ストレスチェックにより「メンタルタフネス度」が低いと判定された若手従業員をフォローするため、マンガを使った学習コンテンツ（図表4）、対面ではハードルが高いことから顔が見えないリモートで指導を行なう「タフネス・アップ！」を提供している。宿題と添削・フィードバックを通じ、6週間でタフネス度を改善させる。

ゲームで対処法を学ぶ「タフネスWORK」

新入社員教育の一環として、ゲーミフィケーションでセルフケアの重要性とメンタルタフネスの考え方を理解させる「タフネスWORK」を導入する企業が増えている。メンタル研修としての側面以外にもチームビルディングやコミュニケーション活性化の効果もあったと好評だという。

アドバンテッジ リスク マネジメントでは、これまでのメンタルヘルス支援に加え、生産性向上、働き方改革など新たな企業の課題を解決するために、新サービスや健康経営支援事業など、従来の事業のフレームワークにはなかった新事業でクライアントを支援してきたとしている。

ビッグデータ、AIなどを活用した新サービス

これまでにメンタリティマネジメント事業を通じて約252万人に支援を提供してきた。この結果、検診データや従業員の意識調査結果も相当量が蓄積されている。これを匿名化した上でAIの活用やビッグデータとして分析することで生産性向上につなげる新たな施策の開発に取り組んでいる。それらの中から、直近にリリースをした新サービスを紹介する。

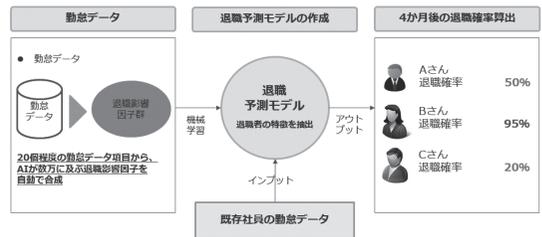
AIで休・離職リスクを可視化「HuRAid勤怠分析」

「HuRAid（フレイド）勤怠分析」は、勤怠データをAIが分析し、4か月先までの休・離職者の

図表4 学習コンテンツにマンガを取り入れる「タフネス・アップ」



図表5 HuRAid勤怠分析の仕組み



発生を予測するクラウド型サービス。HuRAid株式会社と提携し、18年10月から販売を開始した。

勤怠データと過去の休・退職者の出勤退勤時間、残業時間、有給休暇の取得状況などと対照することで、休・退職確率を算出する（図表5）。該当者は事前に人事担当者、マネジメント層にアラートが通知される。アドバンテッジ リスク マネジメントでは、休・退職を防止するソリューションをセットで提案をしていきたいとしている。

心身不調の要因ともなる「睡眠問題」対策

「睡眠問題」は肉体疲労が解消しない、眠気を日中にもたらすなど、仕事に影響があることは想像しやすい。アドバンテッジ リスク マネジメントの調査によると、高ストレス者は非高ストレス者と比較して「よく眠れない」人の割合が高いことが分かっている。そこで、30種類以上のコンテンツによる「睡眠」の学習およびチャットを使ったカウンセラーとの認知行動療法に基づくカウンセリングにより8週間で良質な睡眠を得るための行動変容を促すスマホアプリを19年4月にリリースする予定。開発段階では44名の利用者のうち77%に当たる34名に睡眠問題解消の実感効果があったとしている。

「Self」を柱に個人と組織を総合的に支援

ストレスチェックを柱に個人と組織を支援

ウェルリンクでは、「従業員1人ひとりの健康づくり」と「人が生き生き働ける組織づくり」を達成するため、図表1の「Self健康増進モデル」を掲げ、総合ストレスチェック「Self」をはじめとする図表2で示す各種メンタルヘルス支援サービスを提供している。

89問と189問で精密判定する「Self」を推奨

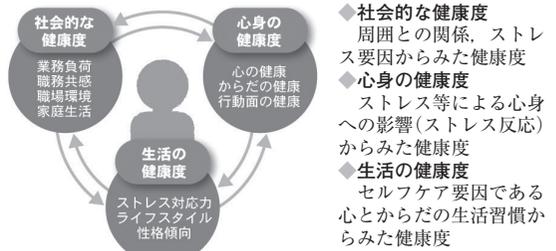
義務化されたストレスチェック用の「職業性ストレス簡易調査票」にある57問だけでは、心身のストレス反応、仕事のストレス要因、周囲のサポートといった限られた状況が把握できるとどまる。そこで、ウェルリンクでは設問数を増やし、より多角的に受検者のストレスが判定できる、総合ストレスチェック「Self」を提供している。

Selfには、設問数が89問版のライト、189問版

会社概要

- ▷社名 ウェルリンク (株)
- ・所在地 〒153-0053 東京都目黒区五本木1-33-13
TEL 03-5725-1033
URL : http://www.wellink.co.jp
- ・設立 2000年3月
- ・事業概要 総合ストレスチェックSelfを中心とした健康情報サービス、各種研修、復職プログラム
- ・導入実績 Selfは1,000団体が導入、累積利用者は250万件

図表1 ウェルリンクの「Self健康増進モデル」



3つの健康度が互いに影響し合う様子を表す。総合的な「健康づくり」を目的に設計した先進の健康増進モデル。高ストレス者対応だけでなく、セルフケアの推進と職場改善に効果的

- ◆社会的な健康度 周囲との関係、ストレス要因からみた健康度
- ◆心身の健康度 ストレス等による心身への影響(ストレス反応)からみた健康度
- ◆生活の健康度 セルフケア要因である心とからだの生活習慣からみた健康度

図表2

ウェルリンクのメンタルヘルスケアサービス

総合ストレスチェックSelf

用紙タイプ Webタイプ (スマートフォン対応)

- 従業員1人ひとりのメンタルヘルスサポート
- ◆健康アドバイスシート ストレスチェックの受検者1人ひとりへ結果報告と健康アドバイスを行う
- ↓
- ◆高ストレス者への相談・面接勧奨 ストレスチェック結果をもとに、相談勧奨および実施者による確認を経て医師への面接勧奨、再勧奨を行う
- ↓
- ◆産業保健スタッフ専用サイト「こころリンク」 実施者(産業医等)や実施事務従事者のための専用情報サイト。高ストレス者対応に必要な情報等を提供する

組織分析・職場改善レポート

全体分析/部署分析 組織の傾向を集計・分析して報告。職場全体、各部署ごとのストレス状態や改善課題、活性化のための具体策を提案。継続運用により、組織の変化を把握、計画的な改善 (PDCA) をサポート

研修・コンサルティング メンタルヘルスケアのための基礎研修、セルフケア研修、組織分析結果を活用するワークシートを用いたラインケア研修、管理職コンサルティング等、要望に応じた研修・コンサルティングを提供

組織の健康づくりを支援する各種サービス

- 導入・コンサルティング メンタルヘルス計画の策定、職場改善コンサル、ストレスチェック制度実施規定の策定、不調者対応などの人事コンサルティング
- セルフケア教育 各種研修、小冊子、eラーニング
- 相談・面談カウンセリング・面接サポート 電話、メール相談、健康管理室への駐在、定期訪問、カウンセラーによる面談、高ストレス者確認面談、休復職支援、他
- ラインケア教育 各種研修、小冊子、eラーニング、管理職コンサル

のスタンダードがある。設問数が多いほどより詳細な分析が可能となっている。

Selfでは、詳細な分析を売りにしている。「業務負荷」を判定する際には、仕事量、仕事の困難さ・仕事の曖昧さの3因子で分析する。これにより、業務負荷が高いことでメンタル不調に陥っている従業員には、「業務を減らす」という改善提案だけでなく、教育・研修の実施で業務遂行能力を改善するといった「仕事の困難さの低減」、上司の指示を明確にするといった「仕事の曖昧さの低減」など、トータルで業務負荷を下げる提案をする。

Selfおよび職業性ストレス簡易調査票による、ストレスチェックの特徴は図表3のとおりとなっている。

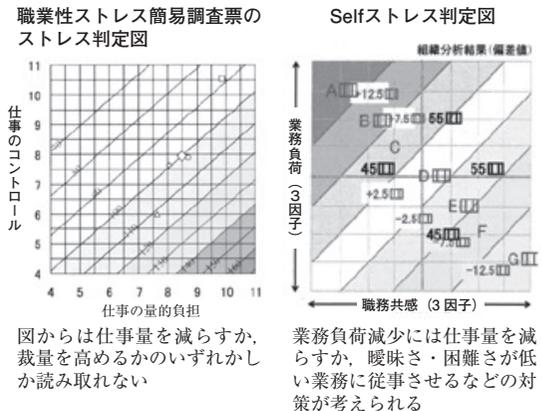
ストレスチェックの精度管理を実施

13年に集計した1万5,000人のデータに基づき評価・分析モデルの再標準化によって信頼性の維持を図っている。また、集計データを活用することで、性別、年代別、業種別などの標準値との対照を可能とし、組織傾向を客観的に把握できる。

Selfによるチェックの結果は、高ストレス者対策だけでなく、働く人たち全員のセルフケアを推進する小冊子やeラーニング教材、Webコンテンツ、研修などつなげ活用する。

いずれのチェックでも、ストレスチェックの実施から結果通知、高ストレス者への面接勧奨、電話・メール相談、組織分析のすべての支援が基本サービスとして提供される。このためクライアン

図表3 ストレス判定の比較



トは、受検者への告知・案内、チェック結果の入力などの付随的作業に工数を割く必要がない。

ストレスチェックの結果に基づく、医師による面接、カウンセラーによる補助的な面談、組織分析レポートの作成などは、オプションで提供している。また、図表3の判定図に基づく判定結果を活用した、組織の健康づくりを支援する各種サービスも提供している。

Selfは1,000団体に導入

18年度までにSelfの既導入団体は1,000を超えている。延べ分析件数も200万件超になった。

ウェルリンクでは、57問の職業性ストレス簡易調査票にとどまらず、Selfのスタンダード189問版、ライト89問版によるストレスチェックの実施をクライアントに推奨している。

Selfでは、ストレス状況に加え、「従業員のス

図表4 ウェルリンクのストレスチェックサービスの概要

名称	Selfスタンダード	Selfライト	職業性ストレス簡易調査票
設問数	189	89	57
特徴	職場を中心に周囲の環境への適応状態(ストレス要因)をみる「社会的な健康度」、心とからだ、行動面へのストレス反応をみる「心身の健康度」、ライフスタイルやストレス対応力、性格傾向をみる「生活の健康度」の3点から総合的に健康度を測定する	分析項目をスタンダードとほぼ同様に、質問数を少なくしたストレスチェック。Selfの基本的特徴をそのままに、3つの健康度から総合的な健康づくりを推進する	義務化で定められた57問のストレスチェック。結果へのコメントについてはオリジナルで作成し、適切なコメントを表示する。
質問構成	社会的な健康度(ストレス要因)、周囲のサポート、心身の健康度(心身の自覚症状)、生活の健康度(セルフケア要因)、業務負荷・職務共感・職場環境・家庭生活、上司から・同僚から・家族や友人から 心の健康・からだの健康・行動面の健康 ライフスタイル・ストレス対応力・性格傾向(Selfエゴグラム)	心の健康・からだの健康 ライフスタイル・ストレス対応力	心身のストレス反応 仕事のストレス要因 周囲のサポート、他

トレス対応力をどう上げるか」「ライフスタイルをどう整えるか」「従業員にセルフケアの意識をどう持たせるか」など、職場環境の改善に役立つ情報が提供できる。

Selfの結果を活用した職場環境改善

ウェルリンクでは、クライアントに対しSelfの実施結果を活用した職場改善策を提案している。その中から導入クライアントが最近増えているサービスを紹介する。

健康経営支援サービスは、近年の健康経営のニーズの高まりを受け、18年7月にリリースした新サービス。健康経営が経営課題の1つになり、コンプライアンス上の要請、良好な企業イメージの形成、従業員へのアピールなどの効果を期待して健康経営に取り組む企業からの問い合わせが増えていることへの対応。図表5で示す、データの活用、専門スタッフによる支援、土台づくり・風土づくりの3領域で支援する。健康経営銘柄などのタイトル・認証・表彰を取得したい企業や、健康経営宣言をしたが社内でまったく定着していないという企業で導入が増えているという。

介護と仕事の両立支援 クライアントからの「介護離職を防ぎたい」という要望に対応し、介護と仕事が両立できる職場環境づくりを支援するサービスを開発したところ、成果をあげたことから一般向けに提供を開始した。

支援内容は、制度構築コンサルティング、従業

員向けの研修、社内で頼れる人を養成する講座の開催の3点からなり、「何から手をつけていいか」「実際に介護している部下にどう対処したらいいか」「社内に介護のサポート担当をつくりたい」といった課題に対応する。

介護と仕事の両立支援では、介護離職防止専門相談サービス「介護とこころの相談室」の導入企業も増えているという。これは従業員が親族の介護をしなければいけなくなった際に、情報の不足、相談相手がいないことを要因に、メンタルヘルスの悪化につながることを防ぐサービス。

「田舎の両親の介護をする必要があるかも」「ひとり暮らしの親の言動が最近おかしい」「妻が自分の両親の介護をするようになり、妻の健康が心配だ」「介護の負担でつらい」といった、介護にまつわる悩みを気軽に相談できることで、国や会社の制度の適切な利用方法のアドバイス、介護の状況・悩みをヒアリングし、カウンセリングによるメンタルケア、介護の始期から終期までを段階ごと適切にフォローすることで離職を防止する。

1人ひとりがコンサルタントとして対応

ウェルリンクでは、クライアントの状況がそれぞれ異なることから、社員1人ひとりがヒアリングにより個々の課題を抽出して適切に提案に当たる「コンサルタント型対応」を心がけており、今後も複雑化・多様化する課題に対し、寄り添った対応をしていきたいとしている。

図表5 ウェルリンクの健康経営支援サービスの内容

データ活用	専門スタッフによる支援		土台・風土づくり	
データ分析の専門スタッフが、Selfの独自指標と健康診断、勤怠、職場満足度調査の結果などの情報と合わせて分析することで、健康増進施策の効果検証、改善施策の提案によりデータヘルス計画、コラボヘルスを支援する	長時間労働の対応	管理職・部門全員への面談	個人の意識改革	経営理念、健康経営宣言の浸透に向けた教育
	不調者対応	カウンセリング、全員対象のショートカウンセリング	人事制度改革	人事制度構築、人事コンサルティング
	健康教育	各種研修(メンタル、コミュニケーション、ハラスメント、キャリア、運動、食事、睡眠など)		
	スポーツイベント	運動会などスポーツイベントの企画・実施		
	介護と仕事の両立	専門相談窓口、コンサルティング、理解促進の研修		
	産業医の関与	医師によるセカンドオピニオン		
	その他	休・復職者支援、メンター制度の構築、海外赴任者対応など		

ストレスチェック「こころ・めーた」を提供

創業50周年を迎えた相談サービスの老舗

ダイヤルサービスは1969年5月に設立、今年で創業50周年を迎えた。長年にわたり電話相談事業を運営してきた経験をもとに、幅広い総合相談サービスを展開している。

企業向けのメンタルヘルスサービスは、87年の「セクハラ防止ホットライン」が最初だが、その後、クライアントの抱える課題・要望に応じてサービス内容の充実を図っている。EAPサービス「こころクレシェンド」は14年4月にスタートした。

ストレスチェックを起点としたメンタル対策

ストレスチェックサービスでは、15年12月の義務化された内容に準拠した「こころ・めーた」を提供している。

こころ・めーたのサービスの概要は図表1のとおり。国が定める職業性ストレス簡易調査票によりストレス状況を測定する。

こころ・めーたのWeb受検版の実施の流れは図表2のとおり。要望に応じて、マークシート方式でも実施している。

基本サービスは、このほかに、ストレスチェックの実施者業務の代行、「ハラスメントの経験」や「人事評価や給与への不満」などの設問を追加することで、従業員が感じている課題を組織の視点で把握できるオリジナル設問の追加、集団ごとの集計・分析、労基署への報告書作成などのサービスを提供する。

図表2 「こころ・めーた」の受検、面接指導の流れ

オプションサービス

こころ・めーたでは、ストレスチェックの円滑な実施を支援する次の3つのオプションサービスを提供する。

・24時間安心ダイヤル 臨床心理士、精神保健福祉士などの専門カウンセラーが24時間体制で

会社概要

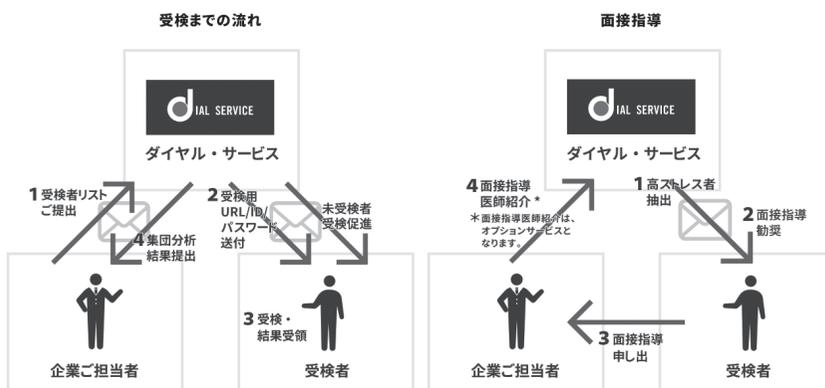
- ▷社名 ダイヤル・サービス (株)
- ・所在地 〒102-8018 東京都千代田区三番町6-2三番町弥生館4階
TEL 03-6238-7111 FAX 03-6238-7102
URL : https://www.dsn.co.jp/
- ・設立 1969年5月1日
- ・資本金 1億円
- ・従業員数 248名
- ・代表取締役 今野由梨
- ・事業内容
 - ・健康サポート
 - ・CSR / EAP
 - ・ビジネスサポート
- ・導入実績 234社

電話相談を受け付ける。

・組織分析報告会 組織分析結果をより掘り下げ、その後の施策立案へつなげていくために、個別のストレス値や健康リスク値の独自分析結果を

図表1 ストレスチェックサービス「こころ・めーた」の概要

内容	詳細
受検方式	WEB方式（メールアドレスあり） WEB方式（メールアドレスなし） マークシート方式
検査方式	職業性ストレス簡易調査票（57問型）
サービスに含まれる内容	実施者業務（未受検者促進、高ストレス判定、面接指導勧奨） オリジナル設問の追加（10問まで） 集団ごとの集計・分析 労基署への報告書作成
オプション	24時間安心ダイヤル 組織分析報告会 面接指導医師手配



図表3

メンタルヘルス関連研修の一例

	【管理職向け】ラインケア（1）～管理職の安全配慮義務とラインケア～	【一般社員向け】セルフケア（1）～セルフ・ストレスマネジメント～	【経営層向け】メンタルヘルス基礎研修・ラインケア
研修時間	120～180分	180分	60～90
受講形式	講義形式	ワークショップ形式（一部講義形式）	講義形式
定員	30～50名	会場の大きさによる	なし
プログラム（抜粋）	組織と管理職の安全配慮義務 管理職によるケアと専門家の利用 管理職の心構え	メンタルヘルスの基礎知識 職場とストレス セルフマネジメントの方法 今日のまとめ	企業経営による安全配慮義務 「過労死等ゼロ」緊急対策について 従業員のメンタルヘルスのために経営者が出来ること
講師	ダイヤル・サービスで実際の相談・通報対応をしている臨床心理士，精神保健福祉士，産業カウンセラー		

提供し、専門職等に支援策を提供する。

また、組織分析に力を入れた、「プレミアム組織分析」も、ストレスチェックを職場環境改善のきっかけとしたいと考える企業で導入するケースが増えているという。

・面接指導医師手配 産業医による面接指導が難しい事業所などに、医師の紹介・手配、提携クリニックでの面接指導を実施する。

ストレスチェックとEAPで支援

効果的なメンタルヘルス対策を実施するために、クライアントに対して「こころ・めーた」とともに、EAPサービス「こころクレシェンド」による従業員支援を提案している。

こころクレシェンドは、契約企業の社員サポートを担当するメンタルコーディネーター（以下、MC）の選任からスタートする。MCには、メンタル不調者の対応に精通した精神保健福祉士、臨床心理士などの有資格者が当たり、原則として同一のMCが当該企業を継続担当する。

MCの支援内容は、①導入時の現状把握とヒアリング、②ストレスチェック&高ストレス者の抽出と組織分析、③高ストレス者の休職・復職サポート、④提携クリニックとの連携調整、⑤休職中・復職時の人事支援など。

人事の社員サポート業務支援では、ストレスチェックテスト、定期サポートコール、クリニックとの連携サポートがある。従業員支援関連は、従来からの中心施策である「相談窓口」が柱となる。特に相談してほしい高ストレス者や休職中・復職後の社員など、ケアが必要な対象者にMCが電話やメールで定期的にコンタクトを取る（PUSH

図表4 受託業種別にみた研修の主なテーマ（過去2年間）

業 界	内 容
官公庁	メンタルヘルス家族支援セミナー
審判・リース	ハラスメント研修
その他メーカー	お客様窓口向け研修
繊維・化学	行為者研修
建設	管理者向けメンタルヘルス研修
その他サービス	ストレスチェック後のアフター研修
銀行・証券	ハラスメント行為者研修
通信	内定者向け研修
薬品・化粧品	問題解決研修
ホテル・旅行	認知行動療法研修（セルフケア研修）
建設	ストレスチェックプレ研修・セルフケア
その他サービス	ストレスチェックプレ研修・ラインケア
教育	相談窓口相談員傾聴スキルアップ研修
電子・電気機器	セクハラ相談窓口責任者・担当者研修会
建設	メンタルヘルス役員向け研修
教育	職員向けハラスメント研修
官公庁	メンタルヘルス研修（セルフ・ラインケア）
その他金融	コミュニケーション研修
ソフトウェア	職場復帰支援研修
小売り	管理者向けハラスメント研修

型)。必要に応じて提携クリニックとも連絡する。コールは2週間に1回(30分)、期間は最長1人6か月。従業員の相談窓口は電話、web、対面カウンセリングで構成している。メンタルヘルス、ハラスメント相談には24時間・365日対応している。

このほかのメンタルヘルスサービスは、次のとおり。

こころと暮らしのほっとライン メンタルヘルス、ハラスメント、健康、暮らしの相談に、臨床心理士、精神保健福祉士、保健師、看護師、消費生活アドバイザーがアドバイスする。

訪問カウンセリング メンタルヘルスの悩みに臨床心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラーなど有資格者が対面方式で対応する。

各種研修 セルフケア、ラインケアなどのニーズに合わせたプログラムを作成し、対応している

(図表3)。クライアントの個別の事情に応じカスタマイズしたセミナーも実施している(図表4)。

「職場になじめない社員」対策を支援

近年、職場になじめない新人・若手社員が増えている。そうした社員を放置することは、周囲の同僚に仕事がしわ寄せされ、残業が増え、職場環境が悪化、生産性を下げってしまう。職場の雰囲気も悪化する。しかし、指導によって改善を図ろうとしても、パワハラと捉えられてしまうリスクもある。

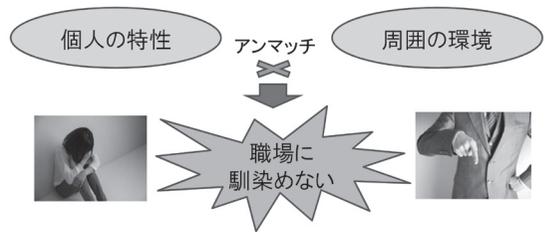
ダイヤル・サービスでは、職場になじめない原因は図表5のとおり、「個人の特性」と「周囲の環境」とのアンマッチにあるとし、双方へのアプローチにより問題解決を支援するための「職場への適応力向上トレーニング」を提供している(図表6)。

向上トレーニングの概要は図表7のとおり。職場になじめない社員と、周囲の同僚・上司を対象とし、第1段階では本人・周囲へのヒアリング・アセスメントの実施で現状を把握し、改善計画を策定する。第2段階では、改善計画に基づき本人へのトレーニングと周囲がどのように対応すべきかを専門家がレクチャーする。

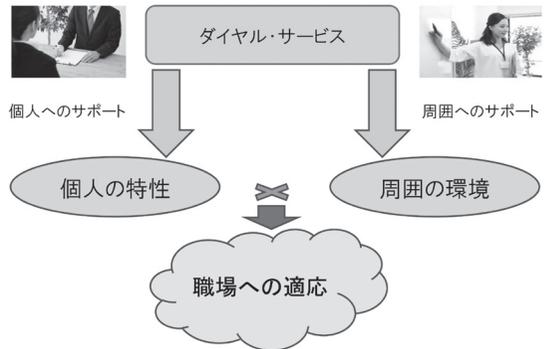
向上トレーニングの実施により、職場になじめなかった社員を職場に適応させることで、低下していた職務パフォーマンスの改善が期待できるとともに、働きやすい職場環境を形成することで、職場になじめない社員の発生防止を期待できる。

また、専門家の関与により、なじめない社員へのフォローが適切に行なわれることでハラスメン

図表5 職場になじめない要因の分析



図表6 職場への適応力向上トレーニングによるアプローチ



ト問題の防止も期待できるとしている。

このほか、企業の新たな課題として、発達障害を抱える従業員や、ハラスメントへの対応が求められているという。ハラスメントがストレスに基因していることもある。企業のコンプライアンス上の要請、被害者感情の緩和といった視点でもハラスメント対策を求める企業が増えているという。

ダイヤル・サービスでは、今後も対話を通じ、クライアントが抱える課題を解決するサービスの提供を目指していくとしている。

図表7 職場への適応力向上トレーニングの概要

スケジュール	対象社員		対象社員の所属するユニット/部署		期間
第1段階	アセスメント面談	【アセスメント】 カウンセリング・ツールを使って本人の特性を把握 【カウンセリング】 本人が感じてきた困り感やつらさといった心理面をサポート、フォローする	周囲のヒアリング	【心理的なケア】 周囲が感じてきた困り感やつらさといった心理面をサポート、フォローする 【専門家とのミーティング】 本人の特性に対し、周囲がどのように働きかけを行えば良いかをレクチャーする	約2週間
改善計画の策定と報告	対象者へのアセスメントと、対象ユニット/部署へのヒアリング、アセスメントが完了したら、それに基づいた支援計画を作成し、報告する				
第2段階	個別トレーニング	【本人の特性に合った、適応のためのトレーニング】 アセスメントを元に、専門家が本人の特性に応じたトレーニング計画を立案、実行する	専門家によるサポート	【専門家とのミーティング】 本人の特性に対し、周囲がどのように働きかけを行えば良いかをレクチャーする	約2ヶ月
実施の報告	個別トレーニングと専門家ミーティングの実施状況を報告する。本人、周囲の気づき、今後の展望などを伝える				

「はたらくをよくする」多様なサービスを提供

創業から20年を迎えるEAPのパイオニア

ピースマインド・イーブは、従業員支援プログラム（EAP）を1998年に日本の事業者として初めて導入したパイオニアとして知られている。創業から20年目を迎え、事業領域は、EAP、ストレスチェック、スマート・ワークライフ、研修・トレーニング、組織体制アドバイザーの5つに拡大した。

『「はたらくをよくするエコシステム」を創り、いきいきとした人と職場を増やす』を事業ビジョンに掲げ、ストレスチェックの実施前準備から結果の活用・職場活性化まで包括的なメンタルヘルス支援サービスを提供している。

従業員・マネジメント・組織のニーズに対応

ピースマインド・イーブでは、ストレスチェック、相談、教育・研修、その他組織支援の4事業でクライアントにメンタルヘルス支援サービスを提供している。

一括りにメンタルヘルス支援といっても、従業員、マネジメント層、組織（人事・総務部門）ではそれぞれ抱える課題、必要とする支援が異なる。そこで図表2で示す、多様なサービスメニューを取り揃えている。各サービスの内容は次のとおり。

ストレスチェックは実施前から後まで一括支援

ピースマインド・イーブのストレスチェックサービスは、実施前段階の準備から結果の分析・活用、面談・フォロー、組織支援までを一括して支援する内容となっており、法で定められたストレスチェックの実施者および実施事務従事者が行なうべき業務をすべてカバーしている。

ストレスチェックは、15年12月に義務化される以前から提供しており、「職業性ストレス簡易調査票」を使ったストレスチェックと分析の実施には10年以上の実績がある。

ストレスチェックは18年度までに38万人以上に実施しており、組織分析の実施企業も460社を超えた。

会社概要

- ▷社名 ピースマインド・イーブ（株）
- ・所在地 〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-6 マルイ ト銀座第3ビル8階
- ・創業 1998年9月（設立2004年3月）
- ・資本金 9,025万円
- ・代表者 代表取締役社長 荻原英人
- ・国内ネットワーク（提携専門機関）全国約170機関
（紹介医療機関）全国約700機関
- ・グローバルネット（日本語対応）全世界約40カ国・約400機関
（多言語対応）全世界200以上の国と地域
- ・認証
 - ・MH認定（産業医科大学によるCOA方式メンタルヘルスサービス認定機関決定）
 - ・プライバシーマーク認定
 - ・情報セキュリティマネジメント規格ISO27001認証
- ・実績
 - ・累計1,000社・80万人以上

図表1 事業とビジョン



図表2 メンタルヘルスサービスの体系

	従業員	マネジメント層	組織全体
ストレスチェック	組織内のストレス調査（個人分析・組織分析）		
	組織の改善施策調査（リスク分析・改善提案）		
相談（EAP）	カウンセリング（自主相談）		人事管理職専用窓口
	カウンセリング（紹介相談）		
教育・研修	訪問カウンセリング		
	集合研修		
	eラーニング（セルフケア・ラインケア）		
その他、組織支援	セクハラ・パワハラ対策	産業保健体制サポート	
	緊急時ストレスマネジメント（CISM）		
	復職支援		

また、従業員のグローバル化が進んでいることを受け、Webでは英語版も提供している。

調査票別に3パターンのチェックを提供

ストレスチェックに用いる調査票は、基本となる「職業性ストレス簡易調査票（57問版）」に加え、

組織分析に関する項目を加えた「新職業性ストレス簡易調査票（80問版）」、80問版に同社オリジナルのストレス対処傾向に関する設問を加えた「100問版」の3つから選択できる。図表3のとおり、設問数が多いほどより詳細にストレス状況が把握できる。受検者のグローバル化に対応すべく、英語版・中国版も提供している。

ストレスチェックは職場改善の入口

ピースマインド・イーブでは、ストレスチェックを「職場改善の入口」に位置付けており、チェックを実施して終わりではなく、結果分析によってクライアントの職場の課題を抽出し、それに基き各種サービスで支援している。

同社には、10年を超えて職業性ストレス簡易調査票を使ったストレスチェックと分析をしてきた経験と蓄積がある。これをベンチマークとして使うことで経年変化の推移や、同規模企業や同業企業との比較検討が提供できる強みがあり、導入企業が増えているという。

ニーズは法対応から職場改善に移行

ストレスチェックが義務化された15年12月当時は、問い合わせ内容には義務化対応が多くを占めていたが、数年が経過し一段落したことで、ストレスチェックの結果を活用した職場改善を検討する企業が増え、企業のメンタルヘルス施策が深化しているという。

相談（EAP）サービスの状況

メンタルヘルス相談サービスというと、仕事や日常生活で精神的ストレスを抱えた人が助けを求める先というイメージがあるが、ピースマインド・イーブでは、そうした一般的なメンタルヘルス相談（自主相談）のほかに、会社の人事担当者や管理職が部下や従業員のメンタルヘルスを心配して相談する「人事・管理職相談」、人事担当者や上司からの奨めを受けた人の相談に乗る「紹介相談」の3つの相談サービスを提供している。

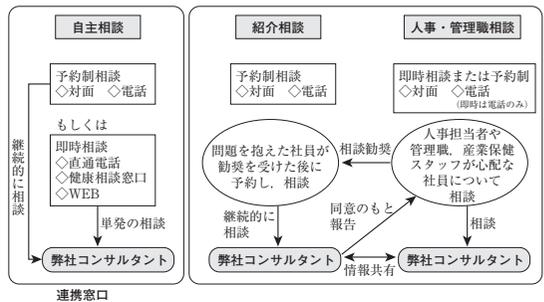
急増する「職場のハラスメント」相談

最近の相談の状況では、全相談に占める人事・管理職相談、紹介相談の割合が高まっているという。これは、職場のハラスメントが事業場の重要

図表3 3つの調査票で実施するストレスチェック

設問数	57問	23問（全80問）	20問（全100問）
ストレスに及ぼす影響	・仕事のコントロール ・仕事の適性度 ・仕事の働きがい ・上司・同僚からの支援 等	・成長の機会 ・上司のリーダーシップ ・ほめてもらえる職場 ・経営層との信頼関係 等	・問題解決 ・他者への相談 ・前向きな思考 ・気分転換 等
マイナスマインド	・仕事の量的負担 ・仕事の質的負担 ・身体的負担 ・職場での対人関係 等	・役割の明確さ ・仕事の上での板挟み ・私生活への悪影響 ・職場のハラスメント 等	・消極的な思考 ・感情的な発散 等
得られる結果	心身のストレス反応	職場のいきいき度 （エンゲージメント） 職場の一体感	ストレス対処傾向

図表4 相談サービスの仕組み



図表5 相談チャネルの特徴

窓口種別	主な内容
対面	・全国180カ所の提携機関 ・専用サイト、電話による予約が可能 ・自主相談、紹介相談、人事・管理職相談に対応 ・担当カウンセラー制 ・英語対応可
電話	○直通電話カウンセリング ・24時間365日対応 ○予約制電話カウンセリング ・自主、紹介、人事・管理職の各相談に対応 ・担当カウンセラー制 ・英語対応可 ○健康カウンセリング24 ・24時間365日対応
オンライン	・24時間365日対応 ・予約不要、その場でカウンセラーに相談可能 ・セキュリティの高い個別専用サイト
訪問	・カウンセラーが事業場を定期訪問 ・人事・管理職へコンサルテーション ・ケースマネジメント ・休職、復職者支援

課題と認知されたことで、「自分の抱えている問題も実はハラスメントではないかと気付く人が増える＝感度が高まっている」という事情が背景にあるとしている。また、18年度はハラスメントに関連した社会問題が複数頭在化したことも影響があるのではないかとしている。

人事・管理職相談は、部下のマネジメントツールとしての活用も増えているという。人事・管理職相談でコンサルタントから部下のメンタルヘルスの取り扱いについてアドバイスを受け、それに基づき部下に紹介相談を促す。これまでは、上司にメンタルヘルスの知識がないためなおざりにされていたケースも多かった。ライン研修などと合わせて、部下の対応を相談できる窓口ができることで、適切な対応がなされるケースが増えていく。また、症状が軽いうちにケアすることで、重篤化を防ぐこともできる。

ハラスメントの問題は、カウンセリングだけでは解決が難しい。職場環境、仕事の状況、人間関係などに起因する問題も多い。そこで、相談者が誰かが露見しないように十分配慮した上で職場介入をすることも増えているという。

自主相談では、ハラスメント以外には家族などの職場外のプライベートな事由に関する相談が増えているという。(図表6)

メンタルヘルス施策の効果を明らかにする

ピースマインド・イープでは、カウンセリング(相談)の効果を測定している。カウンセリングによって職場のプレゼンティーズムがどの程度改善したかのエビデンスを示し、目には見えないメンタルヘルス対策の効果を明らかにしている。

重大な災害・事件による精神的衝撃に対応

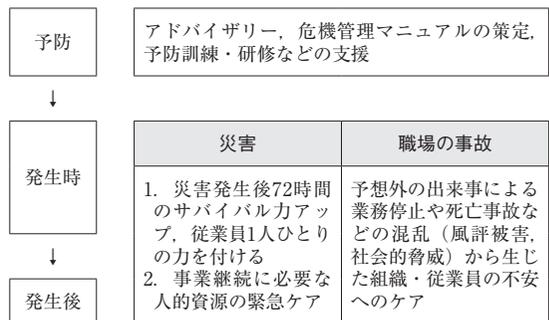
近年、大きな災害が立て続けに発生している。また、職場を巻き込む事件・事故も発生し、事後従業員がその精神的衝撃によりメンタルヘルスを悪化させ、安心して仕事に取り組めなくなったり、生産性を低下させる事態が生じている。ピースマインド・イープでは、こうした災害、事故、ハラスメントなどを「クライシス」と定義し、従業員を適切にフォローし、予防と発生後の組織の円滑な事業継続を支援する「職場のクライシス・マネジメント」を提供している。職場の事故・災害などの危機発生時における対処マニュアルの作成といった事前予防から、発生時の一時対応、発生後の職場介入、フォローアップまでをBCP(事業継続計画)の観点で図表7で示す支援を行なう。

災害、事件、事故といった特殊な案件に対応するため、通常のメンタルヘルスカウンセリングの

図表6 過去の相談事例

項目	内 容
職場	モチベーション向上、対人関係(上司・部下・同僚・他部署・取引先)、キャリア、コーチング(コミュニケーション力アップ)、ダイバーシティ、ハラスメント関連、従業員・部下の対応
人間関係	コミュニケーション力アップ、対人面の不安、アンガーマネジメント、夫婦関係、親子関係、恋愛、結婚
ウェルネス	ストレスマネジメント 心身の健康維持・向上
スマートワークライフ	育児、教育問題 身内にいる病人のケア 日常生活での問題

図表7 「職場のクライシス・マネジメント」の概略



図表8 クライシス・ケア専門家チームと最近の主な取り組み

クライシス・ケアチーム	
社内研修	40~50時間の初動訓練、年間10時間の継続訓練を実施
有資格者	EAPコンサルタント、医師、保健師、臨床心理士、産業カウンセラー他
最近の取り組み	
従業員の自殺発生後の個別・組織ケア	
職場での事故・事件発生後の個別・組織ケア	
海外拠点における内戦直後の個別・組織ケア	
自然災害発生後の個別・組織ケア 新潟県中越地震、鹿児島県北部豪雨、東日本大震災、熊本地震など	

教育に加え、図表8のような取り組みで専門訓練を受けた人員が対応している。

最近の取り組みでは、従業員が自殺した、事業所が事故・災害にあった、海外の拠点が内戦に巻き込まれたなど、人事部が社内のリソースやこれまでの経験で対応できない事例について、事業継続への適切な支援を提供している。

「現場視点」のサービスでクライアントを支援

3事業を中心にクライアントを強力支援

2000年に設立された、EAPサービスプロバイダーのヒューマン・フロンティアでは、EAPサービス、ストレスチェックとその結果を活用した職場活性化、セミナー・研修の3事業を主体として、メンタルヘルスをはじめとするクライアントの課題に対するソリューションを提供している。

同社のEAPサービスは、03年にEAP分野では初めてとなるISO9001認証を取得、現在もその審査をクリアしており、第三者機関による品質保証を受けた良質なサービスを提供している。

加えて1次予防から3次予防までのワンストップサービス、クライアント企業・利用者双方に満足してもらうための「現場主義」を基礎としたフェイス・トゥ・フェイスのサービスが好評で、18年11月末までに取引実績団体数は1,000団体超となっている。

メンタルから働き方改革まで

クライアントの抱える課題はメンタルヘルス対策に加え、生産性向上、働き方改革など多様化しており、支援を求める要望が多く寄せられているという。

そこで、図表1で示すようにこれまでのメンタルヘルス対策サービスに加え、ハラスメント対策を強化し「健康管理・リスク管理」に位置付け、さらに組織や従業員の「活性化・生産性向上」の領域へサービスを拡大し、現場主義に基づいたトータルソリューションを提供している。

EAPサービスの特徴

ヒューマン・フロンティアのEAPサービスは、「能動的支援」を特徴の1つとしている。一般

会社概要

- ▷社名 ヒューマン・フロンティア (株)
- ・所在地 東京都芝5-33-7徳栄ビル本館3階
- ・設立 2000年2月
- ・資本金 4,000万円
- ・代表者 代表取締役社長 中田陽一
- ・スタッフ数 110名 (18年3月末、カウンセラー含む)
- ・事業内容 EAP関連事業100%、社員カウンセリングサービス (人材支援)、ストレスチェックサービス、ストレスチェックおよび職場環境改善支援、企業向け各種研修
- ・実績 1,000社以上
- ・連絡先 TEL 03-5730-3511 FAX 03-5730-3512
- ・グループ会社 ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス (株)、(株) A・ヒューマン、AIMS インターナショナルジャパン (株)、Optia Partners (株)

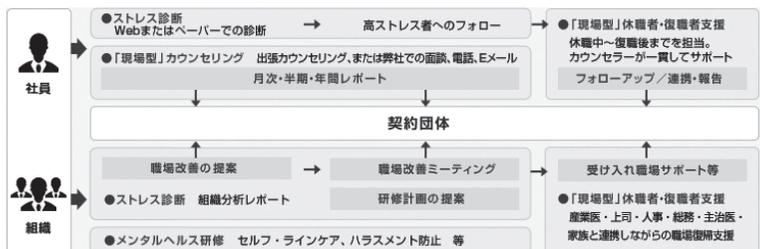
的なEAPは従業員が相談のアクションを起こすことが起点となり、様々なサービスでフォローをしていくが、同社のEAPはストレスチェックの結果、高ストレスと判定された人などに相談を勧奨するメールを送るなど、能動的な働きかけでできるだけ早い段階で効率的にストレス軽減をサポートできる。

カウンセラーは企業経験者

同社のEAPサービスでは、担当カウンセラーヒューマン・フロンティアの事業構造

プロセス	目的	対策領域	サービス
活性化 生産性向上	個人と組織の活性化による生産性向上 働きやすい職場づくりと従業員満足 ダイバーシティ&インクルージョン	職場活性化・職場環境改善	職場活性化研修 職場改善 (いきいき) MTG 職場全員面談 フィードバックコーチング
		ワーク・ライフ・バランス支援	育児研修 介護研修 タイムマネジメント研修
健康管理 リスク管理	リスクマネジメント 法令遵守 メンタル不調等による生産性低下の防止	メンタルヘルス対策	EAP (従業員支援プログラム) ストレスチェック セルフケア、ラインケア研修 休職者・復職者支援サービス
		ハラスメント対策	ハラスメント予防・対応研修 ハラスメント理解・防止研修 ハラスメント相談窓口

図表2 ヒューマン・フロンティアのEAPサービスの全体像



制をとっている。相談内容、相談者の状況などを把握したカウンセラーが継続対応することで良好なカウンセリング関係が構築され、相談の効果が上がるとしている。

カウンセラーの採用に当たっては、有資格者であることに加え、臨床経験や企業での実務経験であることを条件としており、相談者が安心して相談できる体制を構築している。

また、全カウンセラーを対象にした内部研修や顧問精神科医による指導などで、カウンセリング能力のブラッシュアップを実施している。

面談によるカウンセリングが好評

同社では面談による相談を勧めている。実際に会って話すことで、カウンセラーの人柄、落ち着いて相談できるカウンセリングルームの雰囲気などの要素が安心感につながるためだ。

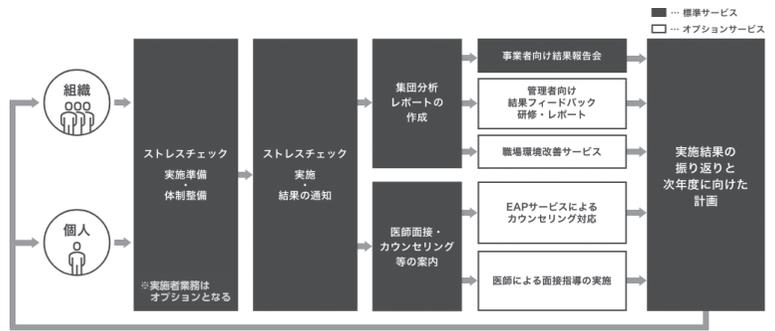
これは相談者からも好評で、同社のEAP相談の6割は面談が占める。また、カウンセリングに対する満足度も95%に達している。

自社のカウンセリングルームだけではなく、クライアントから要望があれば、契約企業の全国の事業所や、事業所以外の希望する場所までカウンセラーが出張し、相談ができる体制を構築しており、都市部だけでなく全国各地に事業所が点在する大手企業からの引き合いも多いという。

ストレスチェックの特徴

ヒューマン・フロンティアのストレスチェックサービスは、厚労省の「職業性ストレス簡易調査票」の57問により従業員の業務上のストレスをチェックするもので、Web、紙、スマホなどクライ

図表3 ストレスチェックとその結果を活用した個人、組織へのフォロー



アントの状況に最適な方法でストレスチェックが実施できる体制を整えている。英語版も提供しており従業員のグローバル化にも対応できる。

また、要望に応じて、職場の資源の活性化に結び付けることを目的に「新職業性ストレス簡易調査票」を使うことや、医師による面接指導の実施案内なども代行している。

職場改善に役立つ組織分析

ストレスチェック後は図表3で示すとおり、個人と組織の双方をフォローする。

従業員本人への報告とともに組織別の分析を行ない、人事部門にレポートを提出する。組織分析の実施、レポート作成や報告会は基本料金内に含まれる。

組織分析レポートで組織の課題が明らかになると、図表4で示す職場改善策を提案している。

ストレスチェックのニーズに変化のきざし

義務化から丸3年が経過した現在では、ストレスチェックへの企業のニーズが変化しているという。働き方改革、生産性向上といったテーマがクローズアップされる現在では、ストレスチェックの結果を活用して職場改善、活性化に取り組みたいといった要望が増えているという。

図表4 ストレスチェック結果の組織分析の活用方法

職場の状況	推奨される施策	期待される効果
総合健康リスクの高い職場 高ストレス者の割合が高い職場 上司のサポートの低い職場	職場改善MTG 全員カウンセリング 次世代リーダーのためのフィードバックコーチング	ストレス要因の低減、緩衝要因の向上などの職場環境の改善 個別フォローの促進、職場環境のヒアリング 上司のサポート能力の向上、良好な職場環境づくり
フィードバック対象部署 総合健康リスク、高ストレス者の割合が高い職場 高ストレス者の割合が高い職場	フィードバック研修 ラインケア研修 セルフケア研修	管理職の組織分析結果の理解とラインケアへの活用 ラインケアの促進（早期発見・対応）と良好な職場環境づくり ストレス対処能力の向上によるセルフケア促進

経営層からのトップダウンの指示が契機に

メンタルヘルス対策は、従業員の離職行動だけでなく、生産性低下要因の1つにもなることから経営上の大きな課題の1つとなっている。それを受け、経営層から人事部に「当社従業員の高ストレス状態は放置しておいていいのか」と指摘を受け、急遽メンタルヘルス対策の取り組みが始まることも増えているという。

職場の課題に対応した豊富な研修プログラム

個人へのフォロー、職場の課題への対応策として研修の開催に力を入れている。図表5は研修テーマの一例。これまでのテーマに加え、レジリエンス、ワーク・エンゲイジメントなど「職場改善・組織活性化」分野のテーマが注目を集める傾向にある。

セルフケア、ラインケアの両面から研修による基礎教育が有効であることから、今後もクライアントの要望やEAP業務を通じて得た経験などから研修プログラムの充実を図っていくとしている。

現場のカウンセラーが発案した「ノート」

メンタルヘルスに起因する休業者の職場復帰問題は、過去の経験が少ないこと、メンタルヘルスに関する専門的見地からのフォローが必要であることから人事部の頭を悩ませている。ヒューマン・フロンティアでは、これまでも職場復帰プログラムを通じ支援に当たってきた現場のカウンセラーが発案したのが「職場復帰フォローアップノート」だ。

上司との交換日記形式で、回復状況を産業保健スタッフや上司と共有を図ることで円滑な職務復帰につなげることが目的。17年4月に発刊し、Amazonで販売している。購入者はノート部分のデジタルデータをダウンロードすることも可能で、1冊購入すれば職場で広く活用できるようになっている。

18年は「ハラスメント」が注目を集める

18年は教育界、スポーツ界などで生じたハラスメントの問題が大きく報道されたことにより、ハラスメントが社会的注目を集めた1年だった。加

図表5 研修の代表的テーマ

大分類	中分類	セミナータイトル
メンタルヘルス	セルフケア	セルフケアの基礎 エゴグラムによる自己理解 レジリエンス向上
	ラインケア	ラインケアの基礎 傾聴スキルの向上 事例検討による実践的学習
ハラスメント	ハラスメント理解・予防研修	パワー・ハラスメントの理解と予防 セクシュアル・ハラスメントの理解と予防
	ハラスメント防止・対応研修	ハラスメントのない職場に向けて ハラスメントを生まない指導法
職場改善・組織活性化	コミュニケーション活性化	アサーティブなコミュニケーション すり合わせるコミュニケーション
	職場環境改善、組織活性化	ストレスチェック後の職場環境改善 めげない部下の育て方～部下のレジリエンスを高める ワーク・エンゲイジメントを高める方法
ワーク・ライフ・バランス	育児	仕事と育児の両立支援 育児制度を利用する社員の理解のために
	介護	はじめての介護 介護の始まりと仕事との両立
	働き方改革	働き方改革のためのタイムマネジメント 管理職としての働き方改革

えて厚労省においてもパワーハラスメント防止の取り組みを法律で義務付けることが検討されている。そうした社会情勢を受け、ヒューマン・フロンティアにもハラスメント対策を求める企業からの問い合わせが増えたという。

同社では研修・セミナーによる「理解・予防」「防止・対応」に力を入れており、これにハラスメントが発生した際の早期発見・対応のための「ハラスメント相談窓口」の3本柱で企業のハラスメント問題の解決を支援している。

EAPサービス提供を通じてこれまでに培ってきた経験と知見を元に、健康経営や働き方改革など、企業に求められている新たな課題についても積極的に取り組んでいくとしている。

昨年刊行した「ノート」は、支援ツールとして従業員、人事部門双方から好評



資産寿命延伸には現役期間を延長が4割

日本FP協会は11月5日、人生100年時代を迎えるにあたって「世代別比較 暮らしとお金に関する調査」の集計結果を公表した。同調査は、10月18～22日の4日間、全国の20～70歳代の男女を対象に実施し、1,200名から回答を得た。以下、調査結果のあらましである。

「人生100年時代」に対する意識

現在の暮らしに満足は6割 現在の暮らしに対する意識をみると表1のとおり、満足が63.8%、不満が36.2%だった。満足の割合が最も高かったのは70歳代（80.5%）、不満の割合が最も高かったのは40歳代（52.5%）だった。

老後の暮らしに対しての意識をみると、安心が26.1%、不安が73.9%だった。すべての世代で不安が安心を上回った。なかでも不安の割合が最も高かったのは30歳代（85.0%）だった。

不安を感じることをみると、老後の生活設計が60.4%と最も多かった。以下自身の健康（57.2%）、家族の健康（44.8%）、年金（42.3%）が続いた。

資産寿命を延ばすため30歳代では若いうちから資産形成 資産寿命を延ばすために必要だと思うことをみると表2のとおり、現役で働く期間を延ばすが41.3%で最も多かった。次いで生活費の節約を心がける（40.9%）、健康に気を配り医療費を削減する（31.5%）の順だった。

20歳代では共働きや副業で収入を増やす（40.5%）、30歳代では若いうちから少しずつ資産形成に取り組む（39.5%）が他の世代に比べて高かった。

老後の資産形成、30代男性はiDeCoが4人に1人 老後の資産形成のためどのような制度が必要かをみると表3のとおり、公的年金が52.2%で最も多かった。私的年金（42.9%）が続いた。

30歳代男性ではiDeCo（23.0%）やNISA（22.0%）が2割を超えた。

ライフプラン作成を相談したいは6割 人生100年時代に備え、ライフプランが必要性を増すが、フィナンシャル・プランナーなどに相談したいかをみると、相談したいことがあるが60.6%だ

表1 暮らしに対する意識 (%)

区 分	現在の暮らし		老後の暮らし	
	満足 (計)	不満 (計)	安心 (計)	不安 (計)
全体	63.8	36.2	26.1	73.9
20歳代	67.5	32.5	23.0	77.0
30歳代	52.5	47.5	15.0	85.0
40歳代	47.5	52.5	16.5	83.5
50歳代	60.5	39.5	21.0	79.0
60歳代	74.5	25.5	37.5	62.5
70歳代	80.5	19.5	43.5	56.5

注1 満足（満足している+どちらかといえば満足） 不満（どちらかといえば不満+不満）

注2 安心（安心+どちらかといえば安心） 不安（どちらかといえば不安+不安）

表2 資産寿命を延ばすために必要だと思うこと（上位5項目） (MA, %)

区 分	現役で働く期間を延ばす	生活費の節約を心がける	健康に気を配り医療費を削減する	若いうちからの資産形成	共働きや副業で収入を増やす
全体	41.3	40.9	31.5	29.2	25.6
20歳代	47.5	34.0	21.0	36.5	40.5
30歳代	47.5	41.5	21.5	39.5	38.0
40歳代	49.0	35.0	26.0	31.0	27.5
50歳代	46.0	40.0	28.0	23.0	26.5
60歳代	34.5	46.5	40.0	21.5	12.0
70歳代	23.5	48.5	52.5	23.5	9.0

表3 老後のための資産形成に有効だと思う制度

(MA, %)

区 分	公的年金	私的年金	iDeCo	NISA	つみたてNISA
全体	52.2	42.9	13.0	11.3	10.1
男性20歳代	37.0	34.0	15.0	17.0	14.0
30歳代	36.0	33.0	23.0	22.0	16.0
40歳代	49.0	45.0	20.0	16.0	15.0
50歳代	56.0	43.0	16.0	13.0	12.0
60歳代	66.0	46.0	10.0	10.0	4.0
70歳代	67.0	50.0	10.0	6.0	8.0
女性20歳代	42.0	44.0	15.0	11.0	14.0
30歳代	35.0	41.0	11.0	11.0	11.0
40歳代	32.0	34.0	12.0	10.0	10.0
50歳代	57.0	45.0	13.0	10.0	7.0
60歳代	74.0	56.0	7.0	4.0	4.0
70歳代	75.0	44.0	4.0	5.0	6.0

った。相談したい内容は、老後の生活設計が62.7%でトップだった。

暮らしとお金の実態

結婚やマイホーム購入などライフイベントに関

する意識・実態や資産の実態は次のとおりだった。

結婚は28歳、マイホーム購入は36歳 結婚年齢は平均27.9歳だった。未婚者では、結婚したくないが47.2%と半数近くを占めた。

マイホームを購入した年齢は、平均36.3歳だった。現在の住まいが持ち家でない人の購入意向をみると、購入したいと思わないが68.0%で最も多かった。

金融資産は平均1,141万円 現在の金融資産(総額)をみると表4のとおり、平均額は1,141万円だった。20歳代405万円、30歳代556万円、40歳代604万円、50歳代1,533万円、60歳代1,969万円だった。50歳代から資産額が急増した。

受け取る公的年金の金額を40代は7割が把握せず 自分が受け取る公的年金の金額をどのくらい把握しているかをみると表5のとおり、把握しているが51.0%、把握していないが49.0%と拮抗した。

20歳代から40歳代では把握していないが圧倒的に多く、40歳代でも7割が把握していなかった。

私的年金をみると、受け取る予定があるは44.4%、受け取る予定がないは55.6%だった。自身が受け取る私的年金の金額を把握しているが49.5%、把握していないが50.5%だった。

公的年金と同様、20歳代から40歳代までは把握していないが7割から8割を占めた。

退職金を受け取る予定の有無をみると、受け取る予定があるは36.8%、予定はないは63.6%だった。

夫婦2人のセカンドライフの最低生活費は21万円、必要生活費は26万円 配偶者とセカンドライフを送ると想定した場合の生活費月額をみると表6～8のとおりだった。

最低必要生活費は15万～20万円未満(24.9%)、20万～25万円未満(23.5%)に回答が集中し、平均20.6万円だった。

希望する生活費をみると、25万～30万円未満(22.4%)、20万～25万円未満(21.8%)に回答が集まり、平均25.7万円だった。

また、自身が得られると思う収入額(税込み)は、10万円未満(26.8%)、15万～20万円未満(19.7%)など20万円未満が7割近くを占め、平均は17.6万円と、希望する生活費に比べ8.1万円も低かった。

表4 現在の金融資産

区 分	金額(万円)
全体	1,141
20歳代	405
30歳代	556
40歳代	604
50歳代	1,533
60歳代	1,969
70歳代	1,777

表5 自身が受け取る公的・私的年金の把握状況 (%)

区 分	公的年金		私的年金	
	把握している(計)	把握していない(計)	把握している(計)	把握していない(計)
全体	51.0	49.0	49.5	50.5
20歳代	18.5	81.5	22.2	77.8
30歳代	24.0	76.0	23.8	76.2
40歳代	29.5	70.5	34.4	65.6
50歳代	54.0	46.0	53.2	46.9
60歳代	87.0	13.0	85.4	14.6
70歳代	93.0	7.0	94.9	5.1

表6 配偶者とセカンドライフを送ると想定した場合、最低限必要な生活費(月額)の分布

区分	割合(%)
10万円未満	8.5
10万円～	17.1
15万円～	24.9
20万円～	23.5
25万円～	14.7
30万円～	5.9
35万円～	2.1
40万円以上	3.3
平均金額(月額:万円)	20.6

表7 配偶者とセカンドライフを送ると想定した場合、最低限必要だと思う生活費(月額)

区 分	金額(月額:万円)
全体	20.6
20歳代	19.9
30歳代	19.3
40歳代	19.0
50歳代	21.2
60歳代	21.1
70歳代	23.1

表8 希望する生活費(月額)と自身が得られると思う収入額(月額・税込み)の平均

区 分	希望する生活費(月額:万円)	自身が得られると思う収入額(月額:万円)
全体	25.7	17.6
20歳代	25.4	18.1
30歳代	24.3	16.0
40歳代	24.1	15.1
50歳代	26.3	17.5
60歳代	26.6	18.6
70歳代	27.3	20.1

健康増進達成手当で健康づくりを支援

医師人材総合サービス、医療機関の経営支援、産業医の紹介・業務支援など産業保健の支援事業を展開する東京都品川区のエムステージは、「従業員が健康で持続的に働き続けることが会社の成長の原動力である」との経営層の考えに基づき、2015年から年額5万円の「健康増進達成手当」で従業員の健康づくりを支援している。

「健康増進達成手当」の受給要件

「健康増進達成手当」は、従業員の健康意識を高め自発的な健康づくりを促すために、会社が定める健康に関する受給要件をクリアした従業員に年額5万円の手当を支給する制度。

1回限りではなく、要件をクリアしていれば毎年受給できる。これにより、取り組みの開始時期が早いほど経済的メリットが大きくなることから、継続性を期待できる。

健康増進達成手当の受給要件は、残業時間が月平均45時間未満、非喫煙（自己申告）、無遅刻・無欠勤（勤怠管理システムから取得）、BMI値が18.5～25.0未満（健診結果から取得）としている。

19年度からは、年次有給休暇の取得率50%以上であることも要件とする（図表1）。

受給には自発的な行動が必要

図表1で示すとおり、手当の受給要件は到達が難しい基準ではない。健康な生活を心がけていれば自然と達成できる内容となっている。しかし、手当は自発的に健康づくりに取り組ませることが目的であることから、「気がついたら受給できた」という「棚ぼた受給」防止のために、目標到達を目指し毎年9月の受給申請を条件としている。

期間中に申請しない場合には、受給要件をすべてクリアしても手当は受給できない。

エムステージ東京本社の正面入口



株式会社 エムステージ 会社概要

従業員数	97名（男女比4:6）
事業所数	全国11拠点
主要事業	医師人材総合サービス事業 医療機関の経営支援事業 企業向け産業医サポート事業 企業向けヘルスケアマーケティング事業 メディア運営
設立	2003年5月9日

手当の効果と受給実績

手当の利用実績は、17年度には申請者25名に対し受給者15名だったが、18年度は申請者40名・受給者16名になった。

開始から数年が経過しており、従業員の健康意識の高まりがみられるという。特に喫煙に関しては、健康増進達成手当と禁煙支援補助の両面で支援していることもあり、顕著に喫煙者が減っているという。

図表1

健康増進達成手当の受給要件

残業時間	喫煙の有無	遅刻・欠勤	BMI値	年次有給休暇（注2）
月平均45時間未満 （注1）	禁煙 （自己申告）	0日 （勤怠管理）	18.5以上25.0未満 （健診結果）	消化率50%以上

注1 エムステージの18年9月時点の残業時間は月平均21時間

注2 有給休暇の取得率が要件となるのは19年度から

経営者のメッセージを伝えるツールとして

エムステージでは、従業員1人ひとりの健康悪化は生産性を引き下げるという観点から、「まずは毎日健康に働いてもらうこと」が生産性向上の第一歩であるとし、各種の健康支援策を実施している。

今回、年給取得率を手当の受給要件に加えたのもこの考えに基づく。国が進める働き方改革でも有給休暇の取得促進が謳われている。

同社は、これまでも取得環境整備などで年休取得促進に取り組んできた。新たに手当の受給要件とすることで、「年休を取得して欲しい」という経営者のメッセージを伝え、さらなる改善を目指している。

受給要件では当面、年休取得率を50%以上としているが、取り組みを継続することで国が掲げる目標である70%以上に近づけたいとしている。

従業員の多様なニーズに対応する制度

健康増進達成手当のほかにも、エムステージでは従業員を支援する各種の制度を導入している(図表2)。

レクリエーションは、各社員が自発的に活動を企画、運営している。

18年10月には従業員の声を受けて、自分のステップアップや家族の介護を事由とした離職者に本人が希望すれば復職できる「ジョブリターン制度」を導入した。勤続年数3年以上、離職後7年以内、復帰時年齢45歳まで、行動評価で規定以上の実績があり、会社が定める資格を取得している従業員であれば復職ができる。

長い人生の中、諸事情で離職を余儀なくされる人は少なからずいる。元従業員を再活用することは、採用・教育費用の軽減とともに、「何かあってキャリアが断絶しても再び復活できること」が同僚を通じて示されれば、今働いている従業員の安心感の醸成効果も期待できる。

各人の状況に応じた柔軟な働き方

雇用形態の多様化も進めている。元々、エムステージでは、従業員は「総合職」と、転勤および残業がない「限定総合職」のいずれかで雇用されている。

図表2 その他の従業員支援制度

制度名称	主な内容
レクリエーション補助	社員同士のコミュニケーション促進を目的とし、社員4名以上で行なうスポーツ・アウトドア活動に対し補助金1名当たり3,000円を支給 ※直近の取り組み内容：フィールサイクル体験、芋煮会、テニス会、グランピングなどを開催
インフルエンザ予防接種	年1回、従業員本人と同居する配偶者・子どものインフルエンザ予防接種費用を全額会社負担
禁煙支援	禁煙外来の受診に当たり、1回に限り2万円まで補助
近距離手当	通勤ストレスの軽減を目的に、会社から2km圏内に居住する社員に対し、東京・大阪は月3万円、その他地域は2万円を支給
託児費補助	共働きの家庭を対象に、小学校入学までの間、子1人につき月額1万円までの託児費を補助
育児・介護短時間勤務	子が小学校入学までの間、もしくは家族を介護する必要がある場合、労働時間を1日最大4時間まで短縮できる
社内カフェ	全国の各拠点にエスプレッソメーカーなどを設置、自由に飲むことができる
メンタルヘルス支援	産業医選任はストレスチェック義務化の対象外だが、健康への配慮および将来の増員を想定して前倒して対応を済ませている
ジョブリターン制度(18年10月から)	会社が定める条件をクリアする従業員は離職後に希望すれば復職が可能

図表3 従来の総合職と限定総合職の中間に位置する「エリア総合職」

雇用形態	勤務内容	
	転勤	残業
総合職	あり	あり
エリア総合職(新設)	なし	あり
限定総合職	なし	なし

しかし、限定総合職の従業員から、配偶者の仕事の都合で転勤はできないが、残業があっても良いからもっと働きたいとの要望があることから、転勤なし・残業ありの「エリア総合職」を18年7月に設けた。雇用形態は半期に一度の見直しを申請することができ、従業員は置かれた状況に応じ、選択することができる。

同社では、従業員の健康への支援とともに、柔軟な働き方により生産性の向上を図り、高い競争力をもった、持続可能な組織づくりを目指したいとしている。

11月24日「和食の日」イベントを開催

多様な食の要素に配慮したサービスを展開

給食会社大手のエームサービスでは、コーポレートスローガンに掲げる「『食』から日本の未来を支えます。」に則り日々の食事を提供している。

提供に当たっては美味しさや、安全・安心、健康的であることはもちろんのこと、加えて食事をする環境づくり、食材の旬や生産地（地産多消、被災地の復興支援）への配慮、健康意識・知識の醸成、食文化の継承など、食が持つ多様な要素に配慮した運営を行なっている。

この度、受託している社員食堂などで食育を目的とした「和食の日」イベントを開催した。

和食文化を継承する「和食の日」

「和食の日」は、ユネスコ無形文化遺産に登録された和食文化の保護・継承活動の推進を目的に設立された「和食文化国民会議」（以下、和食会議）が、2013年に、和食文化について認識を深め、大切さを再認識するきっかけの日として「¹いい²に³ほ⁴んしょく」にちなんで11月24日に制定した。

和食会議では毎年、和食の日および和食月間の普及推進を図るために、会員と共同で様々なイベントを開催している。

また、オリンピック・パラリンピックなどの開催を機会に、日本文化の良さの再認識と次世代への継承を目的に活動する「オリンピック・パラリンピック等経済界協議会」も和食文化啓発の視点から和食会議の活動に賛同し、和食の日を支援している。

和食の日を発信するエームサービスの取り組み

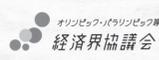
エームサービスでは、和食の日の浸透を図るため、16年からは毎年、11月に和食文化を啓発するリーフレットを配布しているほか、11月24日の和食の日の前後には受託している社員食堂などで和食の日イベントを開催し協議会の活動に協力している。

イベントの実施事業所数は伸長傾向にあり、17年度は1,000超の事業所で開催した。イベントの

和食文化の継承、世界への発信



いいにほんしょく
11月24日は、「和食の日」



内容は全事業所一律ではなく、食堂の調理施設や企業の要望に応じる形になっているが、同社のR&D部門であるIDS (Innovative Dining Solutions) センターよりイベント用のメニューやリーフレットが各種配信され、事業所の開催をサポートする体制が取られている。

Let's! 和ごはんプロジェクトへの参加

さらに、今回より農林水産省が官民協働プロジェクトとして進める「Let's!和ごはんプロジェクト」にも参加した。プロジェクトは、「日本人の食文化」を保護、継承していくために、食嗜好・味覚が固まる若年期に和食を食べる機会を増やすことが目的。

農林水産省が旗振り役となって、食品製造業、流通業、中食・外食業に加え、レシピ作成や調理家電などの食に関連した業界からも協力を得て、子ども達や忙しい子育て世代に身近かつ手軽に健康的な和ごはんを食べる機会を増やしてもらうた

めの取り組みを推進するもの。

エームサービスでは「Let's! 和ごはんプロジェクト」が着目する、働く子育て世代をターゲットに、イベントを通して和食を食べる機会を創出したいとしている。

本誌では18年度の和食の日イベントの中から、11月22日に住宅設備機器・建材大手LIXILの社員食堂（東京都・江東区）で実施されたイベントの様子を紹介する。

厳選素材を使った和食メニューを提供

イベントでは、和食文化の継承の視点で伝統的和食である「だしや味噌、醤油などの発酵調味料を使ったメニュー」が提供された。

メニューは和食の基本構成である「一汁三菜」の視点で利用者が自由に組み合わせられるように、主菜に「みやざき地頭鶏ときのこの香ばしステーキ」「『日本橋ゆかり』野永喜三夫シェフ監修豚の生姜焼き野菜添え」「宮城県産秋刀魚の焼き浸し」の3種、副菜として「はりはり漬け」や、主食「さつまいもご飯」などが提供された。単品メニューでは「昔懐かしカレー」「味噌きしめん」の2種が提供された。

イベント開催1週間前から食堂入口にポスターを掲示するなどして告知を図ったこともあり、イベント当日は多くの利用者が食堂に足を運んだという。

家庭で実践してもらうためのレシピを配布

食育の観点では「社員食堂で食べて終わり」では単発の効果しか期待できないため、食について

みやざき地頭鶏ときのこの香ばしステーキを主菜に、さつまいもご飯、味噌汁、小鉢を組み合わせた一汁三菜の例



考え、自発的な行動「Let's! 和ごはんプロジェクト」のロゴマーク

を継続してもらうには、社員食堂で食べたメニューを家庭で実践してもらうことが肝腎だという。そうした視点で今回初めてレシピを掲載したリーフレットを配布した。また、同じく初めての取り組みとして、和食に欠かせない「顆粒の和風だし」や「卓上醤油」を用意し、食事を終えて下膳をした利用者に家庭への持ち帰り用として配布した。



エームサービスでは、本イベント以外にも食品メーカーや有名シェフとのコラボメニューのレシピカード、毎月19日の「食育の日」にちなみ、しょうが、椎茸、だし、昆布などの日本の伝統食材のリーフレットを配布しており、今後も社員食堂を通じて家庭に健康的でおいしい食事をつなぐ取り組みを推進していくとしている。

食堂入口でのイベント特別展示の様子



家庭での和食の実践を呼びかけるため、協議会協賛企業が提供した「顆粒の和風だし」「卓上醤油」が配布された



第5回「社宅サミット」が開催される

日本賃貸住宅管理協会（日管協）社宅代行サービス事業者協議会（栗山直能協議会長、以下、協議会）は11月13日、東京都港区の明治記念館で「社宅サミット」を開催した。第5回となる今回は、同日開催された「日管協フォーラム」のセミナーの1つとして開催され、200名を超える聴講者で立ち見となる盛況だった。

社宅代行サービス事業者協議会の概略

協議会は、調査・研究を通じて賃貸借契約事務の簡素化、社宅委託契約における借主の利益保護、関係行政との連携を深めることで社宅代行サービス事業の整備・発展を図ることを目的に、2016年に日管協内に設立された。

社宅サミットは、社宅代行サービス事業者と賃貸住宅管理者等との連携強化、社宅代行サービス事業の標準化や発展を目的とした情報交流会。協議会設立前から業界内の自主的な情報交換の集まりとして活動しており、設立前の開催を含めると今回で29回目となる。

働き方改革、繁忙期への対応急務を再確認

冒頭、栗山協議会長（リロケーション・ジャパン代表取締役社長）から挨拶があり、社宅代行サービス業界においても、繁忙期や人手不足・働き方改革への対応は多くの会社が頭を悩ませる課題だとし、業界をあげた対策の必要性が述べられた。その上で、普段ライバルとしてのしを削る業界各社の幹部が一堂に会する協議会、サミットの意義は非常に重いとし、今後も業界全体の発展のため、各種の活動に取り組んでいきたいとした。

社宅サミットでの講演テーマ

次に新井副協議会長（スターツコーポレートサービス専務取締役）から、契約書作業部会の進捗状況が報告された。社宅契約に当たっては、契約書、覚書など各社独自の書式が使われており、読み解くのに一定の経験が必要であったり、繁忙期には見落としの原因になるなど弊害があった。そこで協議会では、17年12月にまず法人借主との賃



200名が聴講した第5回「社宅サミット」



貸借契約で使われる「覚書」について、統一フォーマットを作成・公開し、その普及に努めている。「契約書」はそれに続く取り組みとして、仲介・管理会社、社宅代行会社、国交省などすべてのステイクホルダーにとって良いものとするべく、「取り組みを着実に進めていきたい」と報告があった。

パネルディスカッションでは、不動産の仲介・管理5社と社宅代行3社から「繁忙期における社宅業務の課題解決への取り組み」が報告された。多くの仲介・管理会社があげた課題はFAXだった。仲介・管理会社への依頼にはFAXが使われてきたが、文字がつぶれて読めない、到着に気づかないといった点で、業務の効率性を下げると指摘、メールやWebなどICTの活用を希望する声があがった。統一覚書や契約書の普及を進めて欲しいとの声もあがった。

協議会は、業界の実情把握とともに、会員の協力のもとで業界の健全な発展を支えていきたいとしている。

2017年度

事業所給食の施設数と 栄養士等の配置状況

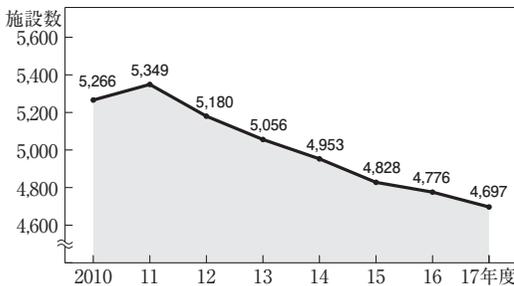
2017年度末の事業所給食施設数は4,697施設となり、減少に歯止めがかからない。管理栄養士のみ、栄養士のみおよび両者ともがいる施設数は1,853施設で、1施設当たり0.48人の配置だった。

衛生行政報告例（厚労省）

事業所給食施設数は4,697施設に減少

特定給食施設のうち、医学的な管理が必要な人に食事を提供する「指定施設」を除いた、(日)1回300食以上・1日750食以上（以下、1回300食以上）を提供する施設、(月)1回100食以上・1日250食以上（同1回100食以上）を提供する施設を合わせた事業所給食（寄宿舎を除く）施設数（特定施設）は図1のとおり、17年度までに4,697施設になった。施設数は前年度より79施設減少した。12年度比で

図1 事業所給食施設数の動き



注 指定施設を除く（以下同じ）、10年度は仙台市以外の宮城県、郡山市およびいわき市以外の福島県を除く

表1 事業所給食の規模別施設数の動き

区分	事業所数	300食以上	100食以上
2010年度	5,266	1,486	3,780
11年度	5,349	1,484	3,865
12年度	5,180	1,460	3,720
13年度	5,056	1,428	3,628
14年度	4,953	1,370	3,583
15年度	4,828	1,329	3,499
16年度	4,776	1,327	3,449
17年度	4,697	1,292	3,405

注 300食以上 = 1回300食以上または1日750食以上、100食以上 = 1回100食以上または1日250食以上を提供する施設

は483施設減（9.3%減）になった。

提供食数別に事業所施設数をみると表1のとおり、前年度に比べ1回300食以上提供施設は35施設減、100食以上提供施設は44施設減になった。17年度の学校、病院、福祉施設、事業所などを含めた全給食施設数は4万7,726施設となり、前年度比で163施設増、12年度比では1,804施設増えた。事業所給食施設のみが減少を続けている。

管理栄養士、栄養士がいる施設は39.5%

事業所給食施設のうち、17年度で管理栄養士、栄養士がいる施設数は表2のとおり、管理栄養士

表2 管理栄養士、栄養士がいる給食施設数

区分		計	管理栄養士のみ	管理栄養士+栄養士	栄養士のみ	どちらもない
全給食施設	計	47,726	11,775	10,674	11,952	13,325
	300食以上	12,767	4,903	1,669	3,336	2,859
	100食以上	34,959	6,872	9,005	8,616	10,466
事業所	計	4,697	605	187	1,061	2,844
	300食以上	1,292	347	114	378	453
	100食以上	3,405	258	73	683	2,391

図2 管理栄養士、栄養士がいる事業所給食施設数の割合

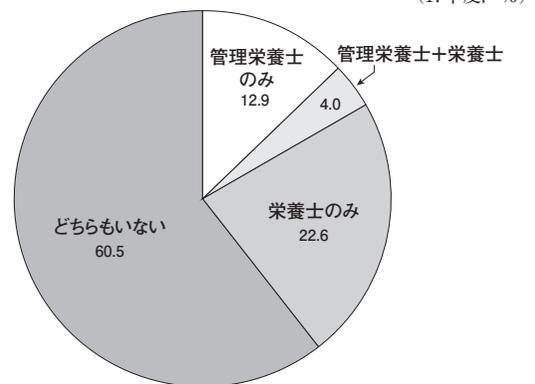


表3 管理栄養士、栄養士がいる給食施設数の割合

区分		計	管理栄養士のみ	管理栄養士+栄養士	栄養士のみ	どちらもない
全給食施設	計	100.0	24.7	22.4	25.0	27.9
	300食以上	100.0	38.4	13.1	26.1	22.4
	100食以上	100.0	19.7	25.8	24.6	29.9
事業所	計	100.0	12.9	4.0	22.6	60.5
	300食以上	100.0	26.9	8.8	29.3	35.1
	100食以上	100.0	7.6	2.1	20.1	70.2

のみが605施設、管理栄養士と栄養士ともいるが187施設、栄養士のみが1,061施設だった。

管理栄養士、栄養士がいる施設の割合は図2、表3のとおり、事業所給食で39.5%だった。全給食施設の72.1%を下回った。

事業所給食施設では、管理栄養士または栄養士の配置は健康増進法第21条第2項で努力義務とされている。

また、同法施行規則第8条では、1回300食以上を提供する施設では配置する栄養士のうち少なくとも1人は管理栄養士であるように努めなければならないとしている。

このように、事業所給食では、管理栄養士または栄養士の配置は努力義務とされているものの、1回300食以上の施設でも35.1%が未配置だった。

なお、事業所給食施設規定第26条では1回300食以上を提供する寄宿舍には栄養士の配置を義務付けている。

管理栄養士＋栄養士＋調理士で1.99人

17年度の1施設当たりの配置人数は表4、図3のようになった。管理栄養士、栄養士、調理師の合計人数は、事業所給食では1.99人だったが、全給食施設では3.76人だった。

提供食事数別に1施設当たりの配置人数をみると、事業所では、1回300食以上提供施設では3.17人だったが、1回100食以上提供施設では1.56人だった。これに対し、全給食施設の配置人数は、1回300食以上提供施設では4.47人、1回100食以上提供施設では3.49人だった。

13年度から集計された調理師の1施設当たりの人数は、17年度は事業所給食施設が1.51人、全給食施設は2.28人だった。

表4 1給食施設当たりの管理栄養士、栄養士、調理師数 (17年度、人)

区分	全給食施設			事業所		
	計	300食以上	100食以上	計	300食以上	100食以上
合計	3.76	4.47	3.49	1.99	3.17	1.56
管理栄養士	0.75	0.69	0.77	0.18	0.40	0.11
栄養士	0.73	0.58	0.78	0.30	0.45	0.25
調理師	2.28	3.20	1.94	1.51	2.32	1.20

注 配置ゼロ施設を含む、以下同じ

1施設当たり0.48人を配置

事業所給食施設1施設当たりの管理栄養士、栄養士の配置状況は図4、表5のとおりだった。10年度の0.54人が11年度、12年度には0.44人に減少、17年度は0.48人になった。

図3 1給食施設当たりの管理栄養士、栄養士、調理師数 (17年度)

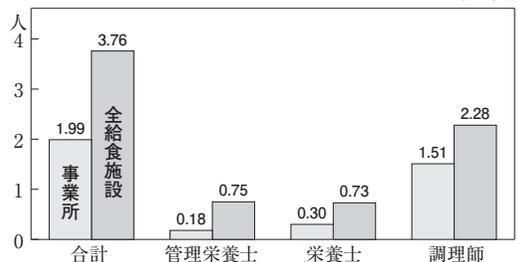


図4 事業所給食の1施設当たりの管理栄養士＋栄養士数

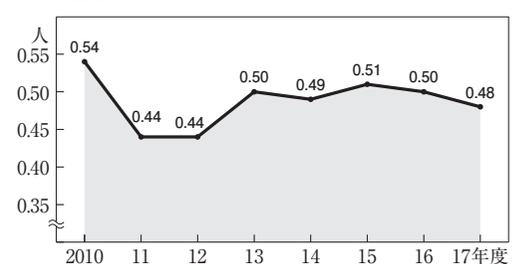


表5 事業所給食の1施設当たりの管理栄養士、栄養士、調理師数 (人)

区分	計				300食以上				100食以上			
	合計	管理栄養士	栄養士	調理師	合計	管理栄養士	栄養士	調理師	合計	管理栄養士	栄養士	調理師
2010年度	0.54	0.16	0.38		0.89	0.32	0.56		0.40	0.10	0.30	
11年度	0.44	0.14	0.30		0.74	0.31	0.44		0.33	0.08	0.25	
12年度	0.44	0.15	0.29		0.73	0.32	0.41		0.33	0.09	0.24	
13年度	0.50	0.17	0.33	1.62	0.81	0.35	0.47	2.59	0.38	0.10	0.28	1.24
14年度	0.49	0.17	0.32	1.58	0.80	0.35	0.45	2.47	0.37	0.11	0.27	1.24
15年度	0.51	0.19	0.32	1.56	0.83	0.39	0.45	2.41	0.38	0.11	0.27	1.24
16年度	0.50	0.18	0.32	1.52	0.83	0.39	0.45	2.34	0.38	0.11	0.27	1.20
17年度	0.48	0.18	0.30	1.51	0.85	0.40	0.45	2.32	0.36	0.11	0.25	1.20

注 調理師は13年度より集計、合計には含めていない

福利厚生 アラカルト

11月下旬分

● 老人ホームの定員数は17年度で76.3万人

「福祉行政報告例」によると、老人ホームの定員数は、17年度で有料老人ホームを除き76万2,618人になったことがわかった。

内訳は、養護老人ホーム6.5万人、特別養護老人ホーム60.3万人、経費老人ホーム8.1万人、都市型経費老人ホーム0.1万人、経費老人ホームA、B型計1.2万人だった。（厚労省HP, 11.15）

● 30～34歳の未婚率は男性72%、女性59%

12年に実施された第1回調査の時点で20～29歳だった人を毎年追跡調査している「21世紀成年者縦断調査」によると、これらの人は5年後の18年時点には25～34歳になった。

このうち、第1回調査時点で25～29歳だった人は第6回調査時点では30～34歳になった。30～34歳者のうち「結婚していない」（未婚率）は、男性で72.4%、女性で58.9%だった。

第1回調査時点で結婚前に仕事があった女性は93.5%、このうち5年後の第6回調査時点で仕事ありとした割合は80.7%だった。（厚労省HP, 11.29）

● 13年間健康状態良好は男性43%、女性44.8%

05年の第1回調査時点で50～59歳だった人を毎年追跡調査した「中高年者縦断調査」の対象者は、13回目当たる17年には62～71歳になった。

13年の間、健康状態がずっと良かったは、男性43.4%、女性44.8%だった。この間、健康状態がずっと悪い+良いから悪いに変わったは合わせて、男性6.6%、女性5.9%だった。

13年の間ずっと健康状態が良かった人が、健康維持のために心がけていることの1位は、男性は適度な運動をする（14.7%）、女性はバランスを考え多様な食品をとる（19.6%）だった。

第13回調査の対象者の就業状況を見ると、62～71歳に到達していることもあって、正規の職員・従業員は5.4%に減った。自営業主・家族従業者、会社・団体の役員等は変化率が小さかった。仕事をしていない人は49.3%だった。（厚労省HP, 11.28）

● 均等・両立推進企業で7社が大臣優良賞

恒例の「均等・両立推進企業表彰」で、均等推進企業部門では、丸井グループ（東京都）、新日本科学（鹿児島県）の2社が、ファミリー・フレンドリー企業部門では、千葉銀行（千葉県）、アフラック生命保険（東京都）、デンソー（愛知県）、平鹿悠真会（社会福祉法人、秋田県）の5団体が大臣優良賞を受賞した。

表彰企業の取り組み成果は次のとおり。

丸井グループ 女性参加割合（16～18年度）＝物流部門27.0%→36.6%、情報システム部門27.1%→37.6%、空間デザイン部門21.2%→27.5%、役職者に占める女性の割合（期間は上記に同じ）＝係長クラス10.7%→16.7%、課長クラス9.6%→12.1%、部長クラス5.6%→8.4%

新日本科学 試験責任者の女性割合（16～18年度）＝18.2%→22.3%、役職者に占める女性の割合（期間は上記に同じ）＝係長クラス27.3%→29.8%、課長クラス20.8%→23.3%

千葉銀行 過去3年間の育児休業取得率＝男性約70%、女性100%

アフラック生命保険 過去3年間の女性の育児休業取得率＝100%、過去3年間の介護休業取得者数＝男性1人、女性9人

デンソー 小学校卒業までの3年間、5回まで分割できる育児休職の過去3年間の利用状況＝男性の平均休職日数82日、女性の取得率100%、介護休職＝過去3年間で男性76人、女性48人が取得、復帰率は男性100%、女性98%、配偶者出産休暇＝17年度に555人が利用（厚労省HP, 11.29）

● 2019春季生活闘争方針まとまる

春季生活闘争方針のうち、福利厚生に関係が深い項目は次のとおり。

生活関連手当（福利厚生、家族手当など）の住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別に当たり廃止を求める、500人以下企業の短時間労働者への社会保険の適用拡大を事業主に求める、中小企業・非正規労働者等の企業年金を含めた退職給付制度の整備を図る、治療と仕事の両立に向け協約・就業規則を整備する、長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ上司や同僚への周知や理解促進に取り組む、不妊治療と仕事の両立に向けて多目的または積立休暇等を含む休暇制度の整備に取り組む、事業所内保育施設（認可施設）の設置・継続運営に取り組むまたは設置が難しい場合は企業主導型施設の設置に取り組むなど。（連合HP, 11.30）

Society5.0時代に求められる人材と処遇

Society5.0社会の到来に伴う影響

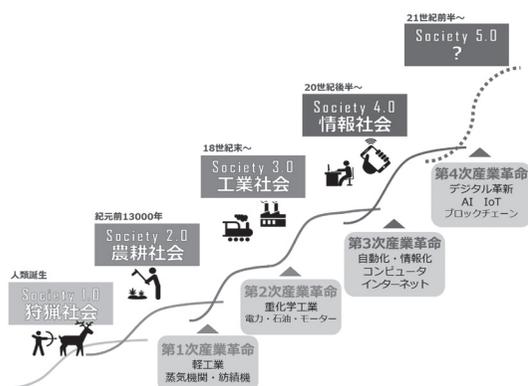
Society5.0は、2016年に内閣府が政策指針で定めた4項目である①持続的な成長と地域社会の自律的発展、②国および国民の安全・安心の確保と豊かで質の高い生活の実現、③地球規模課題への対応と世界の発展への貢献、④知の資産の持続的創出を達成する手段として掲げられた概念をいう。

多様な領域を包含する抽象的概念であったが、制定から2年を迎え、実現に向けて社会各層でブレークダウンの試みが進められている。11月には経団連が「Society 5.0—ともに創造する未来—」をまとめ、産業構造の変化を見据えた雇用慣行、人材活用、処遇改善を提言した。

Society5.0＝加速化・深化した情報社会

提言では、Society5.0を20世紀末までの工業社

図表1 社会構造の変遷でみるSociety5.0の位置付け



図表2

社会の特徴

これまでの社会		これから	
区分	Society3.0	Society4.0 Society5.0	
産業構造	機会・設備を用いた肉体労働 生産は均質を前提 労働時間が生産に直結 階層構造の組織	ソフト・サービス業中心 ICTによる省力化・自動化・リモート化 技術革新・課題変化の急速化	情報社会の特徴が一段と顕著に 定型業務はAI・ロボットが代替 組織・人材のAI-Ready化が必要
職場	業務の標準化・マニュアル化 経験蓄積による技能習熟 現場によるカイゼン	必要とされるスキルの急変 知識や情報の急増・瞬時共有、オープンイノベーション	社会の多様な課題やニーズに応えることが求められる 多様な想像力と創造力が価値を生む

注 経団連資料から編集部作成

会、20世紀後半からの情報社会に続く流れと位置付け、ここ数年の情報化革命で現出したAI、IoT、ブロックチェーンなどを活用し、高い生産性が実現された社会であるとする（図表1、2）。

新たな情報化社会に求められる人材と処遇

提言では、①高い生産性を実現する方法（人材の育成・活用）、②その恩恵の分配・還元方法（処遇）の両面について、これまでの方法を見直す必要があるとする。

求められる人材、職場のあり方は図表3のとおり、高度技術の活用が進むため、フルタイム・終身雇用を前提とした従来型の雇用から、本人の能力・技術力本位の多様な働き方へ変わるとしている。キャリア形成についても、これまでのOJT等による企業内研修から大学等を活用したリカレント教育を必要に応じて自ら選択する方向に移るとみている。

処遇では、従来の平等主義から脱却し、各領域で突出した人材の育成が必要となることを踏まえ、高度人材に高い報酬が与えられる新たな雇用・処遇システムの必要性について言及している。

図表3 日本型雇用慣行からのモデルチェンジ

区分	日本型雇用慣行 (メンバーシップ)	Society5.0社会の 雇用
採用 キャリア形成 雇用 処遇	採用＝就社 企業主体 終身雇用 年功序列	多様な人材採用 社員自律 多様な働き方 多様な処遇

健康寿命をのばそう！アワード表彰

厚生労働省・スポーツ庁は11月、「第7回健康寿命をのばそう！アワード」表彰を行なった。表彰企業・健保組合の取り組みテーマは次のとおり。

- ・住友生命保険 「健康増進を軸とした「CVSプロジェクト」～ Vitalityで健康寿命の延伸を目指す」
- ・ヤマトグループ・ヤマト健保組合 「目指せいきいき家族～ライフスタイルに合わせた主婦検

診のベストミックス」

- ・NTT東日本一関信越 「3つのアプローチで進める健康経営の推進」
- ・両備システムソリューションズ 「みんなを幸せにする、たくさんの健幸づくりプロジェクト」
- ・ブラザー工業 「健康が社員と会社を幸せにコラボで進める健康経営」
- ・五光建設 「サヨナラ メタボ！」

第7回 健康寿命をのばそう！アワード表彰企業の取り組み

厚生労働大臣賞 最優秀賞（生活習慣病予防分野）

住友生命保険「健康増進を軸とした「CVSプロジェクト」～ Vitalityで健康寿命の延伸を目指す～」

【目的】

本プロジェクトは、以下の3つの行動を通じて「顧客」「社会」「会社・職員」とともに健康増進という新しい共有価値を創造する。

【方法】

- ①顧客への健康増進型保険“住友生命「Vitality」”の提供
 - ②SMISEI“Vitality Action”の実施
 - ③職員とその家族が健康になる健康経営の推進
- ・住友生命グループ健康経営宣言（働き方変革による労働時間の削減、日本健康マスター検定受験等を明記）の策定

【成果】

17年からスタートした本プロジェクトだが、次のような成果が挙がっている。

- ・「オンラインチェックによる食生活の見直し、禁煙の促進」「健康診断・がん検診の受診、ワクチン接種」「日々の歩数の向上、フィットネスジム利用、スポーツイベントへの参加」といった健康増進活動への取り組みをサポートする健康増進型保険“住友生命 Vitality”を開発。発売後、約1カ月で約4.3万件が加入
- ・SMISEI“Vitality Action”に約2.7万人が参加、労働時間の削減（17年度総労働時間前年比△2.7%）、日本健康マスター検定の合格者数4,162名（18年8月23日時点）

厚生労働大臣賞 企業部門 優秀賞（生活習慣病予防分野）

ヤマトグループ・ヤマトグループ健康保険組合「目指せいきいき家族～ライフスタイルに合わせた主婦検診のベストミックス～」

【目的】

被扶養者の特定健診受診率は低く、受診率向上は喫緊の健康課題となっている。被扶養者の健診未受診者に対し、実情把握のアンケートを実施したところ、受診しない（できない）原因は、「受診しやすい環境（機会）と、健診に対する正しい知識が十分でないこと」との結論となり、以下の取り組みを企画実施した。

【方法】

- 1 ライフスタイルとニーズに合わせた受診環境（機会）の整備（健診のベストミックス）
 - ①受診機会と選択肢の拡大（被保険者の職場や巡回会場、健保連集合健診と連携し、健診場所の拡大を図る）
 - ②会場・健診項目の選択が可能（ライフスタイルとニーズに対応、しっかりコースとお手軽コースなど）
 - ③付加価値向上と動機づけ（各がん検診と組み合わせ、インセンティブ付与）
 - 2 受診機会の周知（受診勧奨）
 - ①特定層向けアプローチ（39歳到達者へ次年度の受診動機づけ案内、未受診者の被保険者へ受診依頼通知など）
 - ②未受診者への電話受診勧奨
 - 3 無関心層対策
 - 4 健診結果の正しい理解・フォロー
- ・受診者へ健診結果の応じたアドバイス冊子の配布（来年度への動機づけ）

【成果】

- 1 被扶養者受診率向上（13年度→17年度比 12.3%向上）
- 2 受診人数増加（13年度→17年度比 3,539人増加）
- 3 無関心層（5年以上未受診者）の減少（13年→17年比 1,343人減少）

NTT東日本—関信越「3つのアプローチで進める健康経営の推進」

【目的】

「社員の安全・健康は事業運営上の最優先課題」という基本方針のもと、3つのアプローチ「①自身の健康への意識を『高める』、②自身の健康状態を『認識する』、③自身の健康に向けて『実践する』」を掲げ、各種健康増進施策を展開

【方法】

- ①NTT健保組合が展開する「NTT Kenpo Smart Life Park※」を活用したウォークラリーを実施
 ※NTT健保組合が生活習慣病等医療費の抑制や加入者の健康増進を目的に、健康の維持・増進活動へのインセンティブとして導入。検診受診や歩数、ジェネリック医薬品の使用、健康セミナーなどへの取り組みに応じてマイレージの獲得が可能
- ②「新体力テスト」(文科省制定)に基づく体力測定と健康チェック(血管年齢・ストレスチェック)を実施することで、自身の体力年齢等を把握し、健康状態を認識する。
- ③卒煙チャレンジと受動喫煙対策
 ・コラボヘルスのもと、卒煙チャレンジを実施し、健康に向けた実践的取り組みを展開
 ・禁煙状況を可視化するため、スモーカーライザーによる呼気一酸化炭素濃度測定を実施
 ・粉塵計、風速計を購入し、ビル内喫煙環境測定を実施、数値を見える化

【成果】

- ①『高める』『実践する』:ウォーキング大会
 ・2,122名が参加。[31日31万歩(1日1万歩を31日継続)]を456名が達成
 ・健康への意識が高まるとともに、優良者には表彰を設定し、チーム対抗戦としたことから、職場内のコミュニケーションの充実、社員同士の一体感の醸成にも繋がった。
 ・Smart Life Park登録率 実施前82.4%→実施後90.7%
- ②『認識する』:新体力テスト
 ・結果が数値として明確化されたことにより、自身の健康状態を認識することができた。
 ・チーム対抗戦と競技性を持たせ、業務中や飲み会では味わうことのできないコミュニケーションの充実が図られたことから、その後の職場内での一体感の醸成にも大きく繋がったとともに、家族参加型としたことから家族を巻き込んだ健康意識の向上にも繋がった(約300名の参加)
- ③『実践する』:卒煙チャレンジと受動喫煙対策

両備システムソリューションズ「みんなを幸せにする、たくさんの健康づくりプロジェクト」

【目的】

「社員の幸せ=健康×能力×やる気+夢=個人の実績」を方程式とし、長年社員の健康維持・増進に努めている。

【方法】

- グループの具体的な取り組みとして、特定保健指導、労災二次健診の実施はもちろんのこと、健康への取り組みとして、特定保健指導基準にて支援が必要と診断された30歳以上の体質改善を目指す「両備健康塾(今年で13年目)」、「社会人からの食育」 「運動習慣の定着」を目的とした「両備元気塾」(9年目)、1人1日1万歩以上の歩行をチームで達成する「ウォーキングキャンペーン」(16年目)、保健師サポートのもと、禁煙を目指す「両備禁煙コンテスト」(14年目)などがある。
- ①従業員が気軽に参加できる取り組み
 ・食生活サポート(社員食堂で健康志向メニューを半額助成で提供(カロリー表示、タニタ食堂メニュー提供、食材の栄養効果表示)
 ・適度な運動機会の提供(毎朝のラジオ体操、月1回スポーツトレーナー指導による10分間エクササイズ「おふいえく」、デスクワーク時のバランスボール利用、館内階段歩行推奨)
 ・メンタルヘルスサポート(保健師相談窓口常設、外部カウンセリングルーム無料利用)
- ②会社からの積極的な働きかけによる取り組み
 ・禁煙・受動喫煙防止活動(毎月22日に禁煙デーの徹底、分煙の徹底、管理職以上の禁煙指示、禁煙支援(保健師メール支援、禁煙外来の受診費用・ニコチン製剤購入代金補助)
 ・健診サポート(生活習慣病予防健診費用補助(一般健診・付加健診は全額補助、付加健診同等の「両備ドック」は自己負担額4千円)、健診後の再検査フォロー)
 ・健康教育(35歳未満(特定保健指導対象外)を対象とした健康サポート(両備健康塾、両備元気塾等))
 ・適度な休養(有給休暇の計画的付与、リフレッシュ休暇取得者への助成金1万円支給)
- ③無関心層を巻き込んだ一体感
 ・健康増進に無関心な層も巻き込み、一体感を持って健康増進を意識している。例えば、オフィスエクササイズ「おふいえく」は、業務時間内に実施していることもあり、基本的には本社勤務者は全員が参加。グループに分かれて運動するプログラムもあり、コミュニケーション活性化にもつながっている。
- ④環境面・費用面のダブルサポート
 ・個人の意識だけでは達成しづらい取り組みを、環境面だけでなく費用面でもサポートしている。特に、リフレッシュ休暇取得については、休暇中のリフレッシュ目的の出費について上限1万円を補助。約6割の従業員が利用
- ⑤今後も加速する「戦略的な健康経営」
 ・今後は、従業員がオフィス内で身体を動かす機会をさらに充実させることを計画している。具体的に予定している取り組みとしては、8月に購入したトランポリンの設置がある。本社の各フロアに試験的に設置し、今後は社外インストラクターの指導を受ける予定。また、「オフィス内の歩行を増やす取り組み」の検討を進めており、常日頃から歩行を意識できることが目標

厚生労働省健康局長賞 企業部門 優良賞（生活習慣病予防分野）

ブラザー工業「健康が社員と会社を幸せに コラボで進める健康経営」

【取り組み・実施目的】

①禁煙・受動喫煙対策

・会社では健康保険組合と協力し禁煙サポート事業（スワンの会）を実施してきたが、年々参加者も少なくなり喫煙率も約20%から下がらなくなっていた。そのような状況の中15年6月の労働安全衛生法の改正により「受動喫煙防止対策」が義務化され、また「データヘルス計画」で行なった医療費分析から、がんによる死亡者や罹患者に喫煙者の割合が高いことが分かった。このような状況からタバコ対策を最優先にやるべきであると判断し、健保と協同してコラボヘルスを実施した。

②運動習慣の定着

・7つの健康的な生活習慣（体重コントロール・階段を使うなどの運動意識・飲酒は時々かほとんど飲まない・タバコは吸ったことがないか禁煙した・朝食を食べる・夕食後の間食は摂らない・睡眠で休養がとれている）のうち、5つ以上実施している者と実施していない者の医療費を調査、メタボ関連の医療費の差が1万円以上あることが分かった。そこで、“歩く”ことに注目した「チームDEウォーク」と自社開発の「フィットネスシステム」を用い、休憩時間を利用した体操による運動習慣定着活動を展開。

③がん検診の受診率の向上

・がんによる従業員の死亡や休業者の増加、医療費分析でがんの1人当たり医療費の増加が分かった。がん予防を重要課題ととらえ、早期発見・早期治療を目指し、がん検診受診率の向上および要精密検査の判定が出た場合の2次検査受診率の向上を目指した。

【具体的な取り組み・成果】

①喫煙者もメンバーに加えワーキンググループを作り、受動喫煙対策計画を立案した。より多くの意見を吸い上げるため全従業員のアンケートを実施、外部講師を招いての講習会など、約1年間にわたり検討を重ねた。検討の結果、2020年をゴールとする受動喫煙対策5カ年計画に従い、喫煙環境の変化（屋内での分煙から屋外へ）に合わせた禁煙支援の強化、健保組合や病院との協同による肺検診の実施等、従来の禁煙支援に比べ強力で支援を推進した結果、禁煙者が大幅に増え喫煙率の低下につながった。

②運動習慣定着

・毎年恒例の“健康生活月間”（10、11月）に、職場や仲間同士でチームを作り歩数を競う「チームDEウォーク」を実施した。また、自社開発の映像と音楽を活用したフィットネスレッスシステムを活用し、休憩時間を利用した簡単な体操を実施した。毎日体操の内容を変えるなどの工夫をし、楽しんで体操することで継続できる内容とした。

・ウォーキング活動、休憩時間の体操ともに実施後のアンケートで、運動習慣の定着・健康意識の高まり・体調の改善など直接的な効果とともに、職場内でのコミュニケーションが増えたという、ねらい以外の効果もあらわれ職場の活性化も図ることができた。

③健康診断の申込みフォーマットで、予め“がん検診を申し込む”に“○”印が付け、どうしても希望しない人には任意で理由を書いてもらい、今後の受診率向上を検討する材料とした。また、2次検査の受診勧奨時に、検査するがんの種類に応じた説明シートを配り、がんや検査についての理解を深めてもらい受診率の向上を図った。申込みのフォーマットを変更することにより、がん検診の受診率が96%まで向上し、また、2次検査の受診率もここ2〜3年低下していたが、昨年度は若干ではあるが向上した。

厚生労働省保険局長賞 優良賞（生活習慣病予防分野）

五光建設「サヨナラ メタボ！」

【目的】

- ・従業員の健康増進による満足度の向上と健康な家庭を築く
- ・従業員の健康増進による生産性の向上と、医療費等の経費削減を目指す
- ・健康的で快適な働きやすい職場環境を構築し、企業イメージを向上させ優秀な人材を確保する

【きっかけ】

・建設業界の長引く不況により、人材コストの削減が余儀なくされ、それは心身とも負担がかかる長時間労働やサービス残業といった労働環境の劣化と、従業員の高齢化という事態をまねき、従業員への健康不安が広がってきた。また、経営者自らが大病を患ったことがきっかけとなり治療より予防の大切さに気付き、従業員が健康であれば医療費などの経費の削減、さらには生産性の向上につながると思った。そのような状況の中で、11年に静岡県社会保険協会からの便りの中に、健康づくりの講師派遣を無料で行なっていることを知り、「これだ！」と思い健康講座を開催したのが健康増進活動の始まりだった。

【方法】

①健康講座開催と啓発活動

②健康診断の受診100%とアフターフォロー

③健康的で快適な職場環境の構築

これらの活動は、品質マネジメント内のリスク（高齢化による健康不安）、機会（健康経営）ととらえ総務・財務事業部の部門目標の一部として位置づけ、PDCAを回しながら活動している。

【成果】

①健康講座開催と啓発活動の効果

・体力測定の際に、平均寿命と健康寿命の年齢差を紙芝居を使って説明し、体力測定を行なうことで自分の体力年齢を知り、日常生活に上手に運動を取り入れるよう呼びかけた。社員の中に少しずつ健康意識が芽生え、運動を始めるきっかけとなっている。

②健康診断数値の傾向

・12年より協会けんぽに健診結果の分析を依頼しているが、全国平均、静岡県、同業他社と比べてかなり数値が悪く、特にメタボ率に至っては、全国平均の約3倍という結果だった。そこで15年より、オリジナルの健康新聞を毎月発行し、また、健康講座においてもメタボリックに関する講座を行ない、食生活や生活全般に対する啓発を強化した結果、各項目の数値に改善がみられるようになり、メタボ率は4分の1に減少した。

③職場環境の改善

・14年春より社内完全禁煙にし、受動喫煙の防止と社員の禁煙促進を図った。「しずおか健康いきいきフォーラム21」へ15年12月3日に「禁煙宣言」の登録をした。

健保医療費の1割に増えた新生物（がん）

健保医療費総額は3.3兆円、新生物は3,700億円

健保連は、健保組合1,260組合の電算処理レセプトデータ（医科・調剤）をもとに、悪性新生物8疾患の医療費、受診率、通院・入院日数に関する「悪性新生物（がん）の動向に関する調査分析（16年度）」を11月にまとめた。

分析によると、1,260組合の医療費総額（医科と調剤の計）は3兆3,307億円だった。

疾病別で最も大きな割合を占めたのは図表1のとおり、「呼吸器系の疾患」で15.8%だった。第2位は「新生物」で11.2%だった。医療費総額から逆算すると約3,700億円が新生物に関連した治療に使われたことになる。

ここでの「新生物」とは、胃、肺、大腸、子宮頸、乳房、前立腺、肝、甲状腺の8部位のがんに、19ある疾病分類に該当あるいは相当する悪性新生物を加えたものを指している。

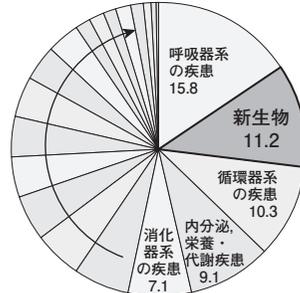
疾病分類19種でみた健保医療費総額の状況

疾病分類別の医療費の状況は図表2のとおり。

1人当たりの医療費 前述のとおり、医療費・医療費割合では呼吸器系の疾患の割合が最も多く、新生物はそれに続く多さだった。1人当たり医療費の順位も変わらず、1位の呼吸器系の疾患は1人当たり1万9,314円で最も高額、新生物は1万3,635円だった。

受診率 加入者1,000人当たりの受診率は、呼吸器系の疾患が1,966.9件で、1人当たり2件だった。消化器系も1,037.3件で、1人当たり1件の割合だった。新生物は加齢に伴い発症率が高くなるという疾病の特性もあることか

図表1 健保医療費総額に占める新生物の割合は第2位 (％)



注 ここでの医療費総額3兆3,307億円は「医科」と「調剤」の合計を指す。以下同じ、健保組合1,260組合の合計額

ら、360.1件にとどまった。

日数 1件当たりの日数では、「周産期に発生した病態」が4.3日、続いて「妊娠、分娩・産じょく」が3.3日となり、妊娠・出産に関する疾病で期間が長かった。新生物は新薬や新たな治療法の開発もあって2.0日と他の疾病と比較して長期というわけではなかった。

1日当たり医療費 最高額は「周産期に発生した病態」で2万3,161円だった。「新生物」はそれに続く1万8,814円だった。

図表2 疾病別にみた医療費などの状況

疾病分類（19分類）	医療費（百億円）	医療費割合（％）	1人当たり医療費（円）	受診率（件/千人）	1件当たり日数（日）	1日当たり医療費（円）
感染症・寄生虫症	14.7	4.4	5,392	623.8	1.8	4,767
新生物	37.2	11.2	13,635	360.1	2.0	18,814
血液・造血器・免疫機構の障害	5.2	1.6	1,918	165.8	2.4	4,923
内分泌、栄養・代謝疾患	30.3	9.1	11,100	985.9	1.7	6,526
精神・行動の障害	14.9	4.5	5,449	370.2	1.9	7,580
神経系の疾患	12.1	3.6	4,427	455.2	2.0	4,952
眼・付属器の疾患	14.6	4.4	5,340	720.0	1.4	5,247
耳・乳様突起の疾患	4.5	1.3	1,638	242.8	1.9	3,533
循環器系の疾患	34.3	10.3	12,550	840.4	1.7	8,823
呼吸器系の疾患	52.7	15.8	19,314	1,966.9	1.7	5,747
消化器系の疾患	23.6	7.1	8,630	1,037.3	1.9	4,460
皮膚・皮下組織の疾患	17.0	5.1	6,216	899.4	1.6	4,224
筋骨格系・結合組織の疾患	20.7	6.2	7,569	673.5	2.2	5,009
腎尿路生殖器系の疾患	17.1	5.1	6,257	423.7	2.0	7,326
妊娠、分娩・産じょく	5.2	1.6	1,909	36.0	3.3	16,128
周産期に発生した病態	1.8	0.6	672	6.7	4.3	23,161
先天奇形、変形・染色体異常	2.6	0.8	938	38.1	2.0	12,392
他に分類されないもの	5.8	1.7	2,122	398.3	1.9	2,755
損傷・中毒・外因の影響	12.7	3.8	4,655	279.6	2.4	7,006
健康影響・保健サービス	0.6	0.2	234	28.7	2.0	4,063
ワープロ病名等	5.4	1.6	1,989	214.5	1.4	6,600

1件当たり医療費（試算） 1件当たりの日数に1日当たりの医療費を乗じて、1件当たりの医療費を本誌で試算したところ、最高額は「周産期に発生した病態」で9万9,592円となり10万円近かった。これは日数が長期であること、1日当たりの医療費も高額であることが影響している。続いて「妊娠、分娩・産じょく」も同じ理由で5万3,222円だ

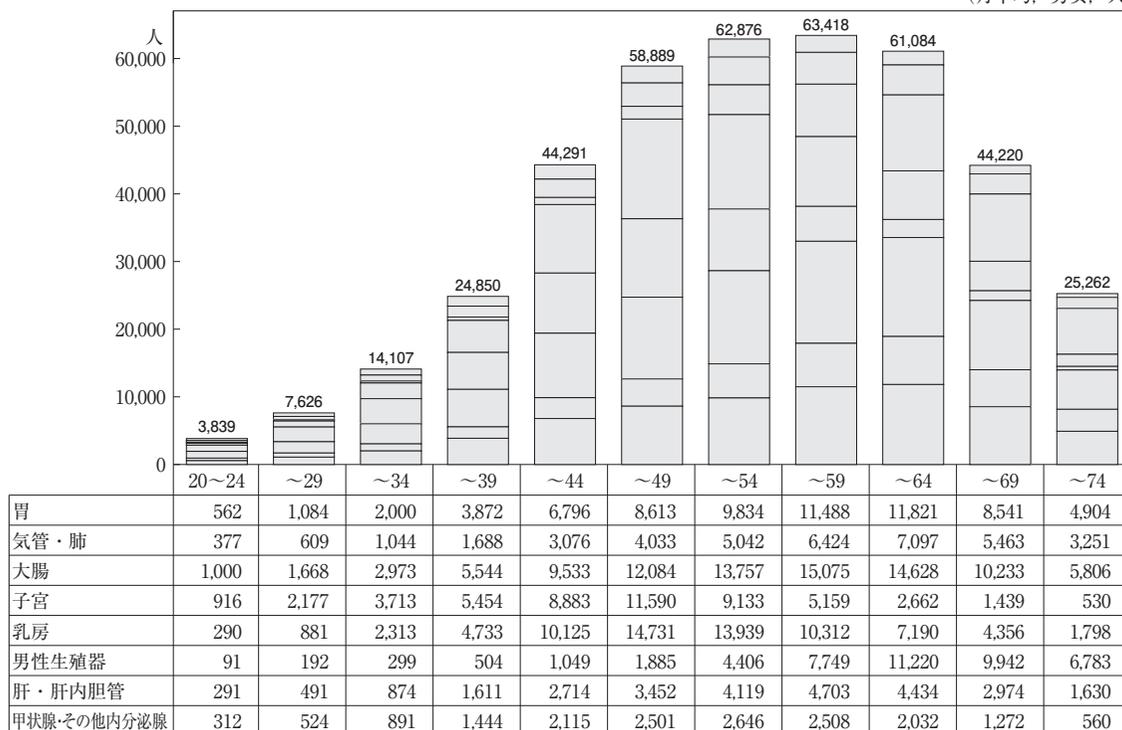
った。新生物は日数は平均的ながら、1日当たり医療費が高いことから3万7,628円で続いた。

悪性新生物8疾患の受診者数

悪性新生物8疾患について、疾患別・年齢階層別に月平均受診者数の分布をみると図表3のとおり、40～44歳以降で受診者数が急増、8疾患合計

図表3 悪性新生物8疾患別の年齢階層別の受診者数

(月平均、男女、人)



図表4 悪性新生物8疾患別の年齢階層別にみた受診率

(件/千人)

性別	悪性新生物の部位	年齢階層										
		20～24	～29	～34	～39	～44	～49	～54	～59	～64	～69	～74
男性	胃	3.0	5.6	9.5	17.4	26.7	36.5	54.9	89.9	138.3	203.2	313.1
	気管・肺	2.7	3.9	6.0	8.9	14.1	19.5	31.0	52.5	84.0	130.6	205.5
	大腸	6.4	9.5	15.2	27.3	39.5	54.5	81.1	118.9	169.5	228.6	334.1
	乳房	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.3	0.3	0.7	0.9	1.3	1.8
	男性生殖器	1.1	2.1	3.1	5.0	8.7	16.3	46.9	102.9	201.3	368.8	657.4
	肝・肝内胆管	2.1	3.2	5.2	8.7	12.8	17.1	25.0	36.9	50.3	64.9	93.0
	甲状腺・その他内分泌腺	0.9	1.2	1.7	2.6	3.8	4.9	6.8	9.2	11.4	14.1	16.8
	女性	胃	4.4	7.3	11.6	20.2	29.3	38.0	52.1	68.6	90.1	122.0
気管・肺		2.2	3.3	5.1	7.8	11.9	16.3	25.2	38.6	57.5	84.5	118.0
大腸		6.6	10.2	16.3	27.0	39.5	51.0	69.6	90.6	114.6	164.1	227.5
乳房		12.8	27.7	40.0	53.1	72.7	101.1	103.3	76.6	59.5	58.8	51.9
子宮		4.0	11.3	25.5	47.6	86.2	134.1	163.8	158.4	166.2	183.4	183.1
肝・肝内胆管		1.7	2.5	3.9	6.9	9.6	12.8	19.7	27.8	35.8	49.1	65.3
甲状腺・その他内分泌腺		3.4	5.4	7.9	11.6	13.7	17.0	22.9	27.0	31.3	36.6	38.0

図表5

悪性新生物8疾患別の年齢階層別にみた1人当たり医療費

(円)

性別	悪性新生物の部位	年齢階層										
		20～24	～29	～34	～39	～44	～49	～54	～59	～64	～69	～74
男性	胃	57	117	216	367	606	976	1,583	3,021	5,008	7,525	10,209
	気管・肺	53	71	152	282	601	963	1,814	3,365	5,316	8,458	11,909
	大腸	131	202	357	705	1,073	1,694	2,802	4,635	6,667	8,814	11,072
	乳房	2	1	1	3	9	10	13	34	47	47	46
	男性生殖器	48	84	112	124	160	259	910	2,439	5,521	10,576	18,712
	肝・肝内胆管	34	47	89	151	225	318	542	1,082	1,699	2,260	3,679
	甲状腺・その他内分泌腺	46	43	57	84	110	134	168	216	288	355	494
	女性	胃	75	132	251	412	662	833	1,180	1,781	2,289	3,248
気管・肺	36	70	179	287	454	796	1,205	1,971	2,797	4,766	6,054	
大腸	111	182	292	587	1,006	1,431	2,248	3,131	4,049	5,865	6,954	
乳房	106	293	574	892	1,209	1,650	2,028	1,939	1,542	1,588	1,189	
子宮	80	360	1,050	2,635	5,202	8,480	9,473	9,346	9,819	10,219	8,270	
肝・肝内胆管	33	39	73	115	166	219	338	482	642	994	1,780	
甲状腺・その他内分泌腺	89	131	164	247	276	322	408	449	516	616	518	

の受診者数は55～59歳が最も多かった。以降、60～64歳から減少に転じ、70～74歳の受診者は30歳台後半の水準と同じまでに減少していた。

多くの疾患では、加齢とともに受診者が増加し、50歳台後半から減少する傾向があったが、疾患ごとに状況は異なる。

「男性生殖器」は50歳台後半から急増し、70歳台でも大きくは減少しなかった。

性別で大きく異なるがんリスク

図表4は疾患別・年齢階層別・性別でみた悪性新生物8疾患の加入者千人当たりの受診率で、前述のとおり、がんの発症リスクは加齢に伴って高まるが性別によって状況が異なる。

男性で最も受診率が高いのは「男性生殖器」で、70歳台後半では657.4件と、2人に1人の割合を超える高い割合だった。

女性は全体として男性よりも受診率が低いことに留意する必要がある。しかし、その中でも「大腸」は227.5件と高い割合だった。

男性のがんは1人当たり医療費も高額

悪性新生物8疾患の1人当たり医療費を性別、疾病分類別、年齢階層別にみると図表5のとおりだった。他の指標と同様に、1人当たり医療費は全般に男性が女性を上回った。女性ではすべての疾病分類で1万円を下回ったのに対し、男性では、70歳代前半で「男性生殖器」の1万8,712円を最高に、気管・肺（1万1,909円）、大腸（1万1,072円）胃（1万209円）と、4疾病が1万円を超えた。

図表6 悪性新生物8疾患別、年齢階層別にみた1人当たり入院医療費

性別	悪性新生物の部位	入院医療費 (回・千円)	平均在院 日数 (日)	新規入院 件数 (件/千人)
男性	胃	451.2	16.7	1.1
	気管・肺	519.0	17.9	1.1
	大腸	290.9	11.0	2.5
	乳房	427.1	13.8	0.0
	男性生殖器	345.8	8.3	1.2
	肝・肝内胆管	425.0	17.1	0.4
	甲状腺・その他内分泌腺	567.1	15.7	0.1
女性	胃	427.5	17.9	0.6
	気管・肺	522.0	16.4	0.6
	大腸	321.2	12.4	1.6
	乳房	346.5	12.4	1.3
	子宮	568.6	11.0	2.0
	肝・肝内胆管	310.7	17.9	0.2
	甲状腺・その他内分泌腺	526.0	12.4	0.2

入院1回当たり医療費は最高で57万円台

悪性新生物8疾患別の入院1回当たりの医療費は、男性では「甲状腺・その他内分泌腺」が56万7,061円で最高だった。女性では「乳房」が56万8,627円で最高額だった。

平均在院日数は、男性では、気管・肺（17.9日）、肝・肝内胆管（17.1日）、胃（16.7日）、甲状腺・その他内分泌腺（15.7日）などが長期間だった。女性では、肝・肝内胆管と胃がそれぞれ17.9日で最も長期で、続いて気管・肺が16.4日、大腸、子宮、甲状腺・その他内分泌腺はそれぞれ12.4日だった。

1,000人当たりの新規入院件数は、男性では大腸の2.5件が、女性では乳房の2.0件が突出した。

正社員・有期契約労働者の福利厚生格差縮まる

有期契約労働者への福利厚生の状況

国が進める「働き方改革」では、非正規の処遇改善について、正社員との間で差別的な取り扱いが原則禁止される方向で法、政省令が改正されることとなっている。

日本労働組合総連合会（連合）では、有期契約労働者の労働契約法や無期転換ルールの認知状況、福利厚生など、処遇全般の正社員と有期契約労働者間の格差、有期契約労働者として働く経緯などについて不定期に調査している。

13年、17年に続き実施された18年調査の結果をみると、正社員と有期契約労働者間の福利厚生格差が縮まっていることがわかった。

諸手当等の支給状況

現在働いている職場で諸手当等の支給対象となっているかは図表1のとおりだった。通勤手当の支給対象となっているのは18年は66.1%だった（正

図表1 現在の職場における諸手当等の適用状況 (%)

制度	適用状況	17年	18年
通勤手当	正社員と同内容・基準	38.4	42.4
	正社員と異なる内容・基準	22.4	23.7
	対象外	39.2	33.9
ボーナス	正社員と同内容・基準	4.1	3.0
	正社員と異なる内容・基準	24.8	32.4
	対象外	71.1	64.6
退職金	正社員と同内容・基準	2.4	2.0
	正社員と異なる内容・基準	9.2	10.9
	対象外	88.4	87.1

図表2 現在の職場における福利厚生施設の適用状況 (%)

制度	適用状況	17年	18年
食堂	正社員と同内容・基準	53.9	67.5
	正社員と異なる内容・基準	10.2	10.6
	対象外	35.9	22.0
駐車場	正社員と同内容・基準	44.6	60.4
	正社員と異なる内容・基準	10.0	8.5
	対象外	45.4	31.1
休憩室	正社員と同内容・基準	74.3	83.5
	正社員と異なる内容・基準	8.8	5.8
	対象外	16.9	10.7

調査概要

調査対象 週20時間以上労働する20～59歳の民間企業の有期契約労働者
 調査期間 2018年5月16日～17日
 調査方法 インターネット
 有効回答数 1,000サンプル

社員と同じ内容・基準で対象となっている+正社員と異なる内容・基準で対象となっているの計)。17年の60.8%から5.3ポイント増加した。そのうち、4ポイントは「正社員と同じ内容・基準で対象となっている」が占めており、通勤手当については正社員・有期契約労働者間で格差の是正が進んだ。

ボーナスの支給については、17年の28.9%が18年には35.4%となったが、正社員と有期契約労働者では働き方、職務内容、責任が異なる部分が多いため、「同内容・基準で支給している」は3.0%にとどまった。退職金も同様の理由で「同内容・基準での支給している」は2.0%にとどまった。

福利厚生施設の利用でも是正が進む

福利厚生施設の利用についても正社員と有期契約労働者の間では是正が進んでいた。勤務先に食堂がある有期契約労働者のうち、食堂が使えるとした割合は、17年の64.1%が18年には78.1%と14ポイントも増加した。駐車場も同様に18年は68.9%となり17年を14.3ポイント上回った。

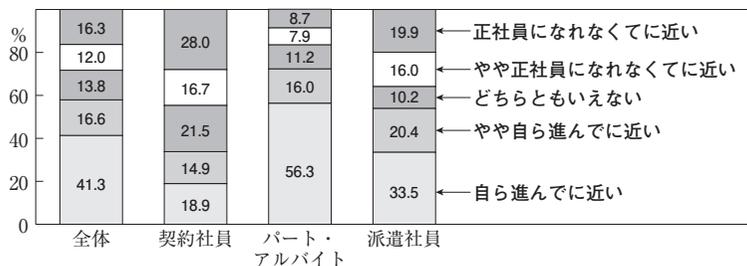
慶弔、教育訓練、健診の状況

その他の制度では、慶弔休暇の取得では17年の

図表3 現在の職場におけるその他制度の適用状況 (%)

制度	適用状況	17年	18年
慶弔休暇	正社員と同内容・基準	29.3	34.6
	正社員と異なる内容・基準	25.8	26.8
	対象外	44.9	38.6
教育訓練	正社員と同内容・基準	20.3	20.4
	正社員と異なる内容・基準	28.8	32.3
	対象外	51.0	47.3
健康診断	正社員と同内容・基準	45.6	51.1
	正社員と異なる内容・基準	22.1	24.8
	対象外	32.2	24.1

図表4 有期契約で働くことになった経緯

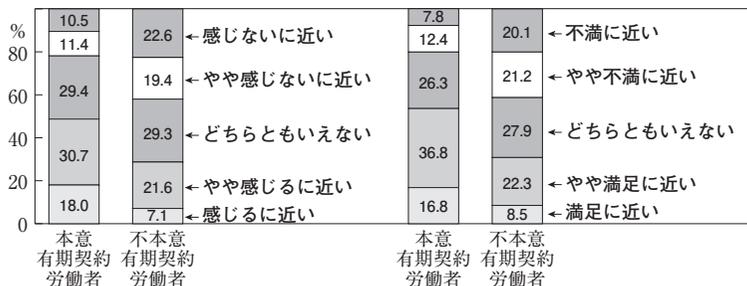


有期契約労働者の状況

有期契約で働くことになった経緯は図表4のとおりで、全体では28.3%が正社員になれなかったと回答した（ややを含む、以下同じ）。雇用形態別では契約社員では正社員になれなかったの割合が特に高く44.7%だった。

仕事のやりがい・満足度について、有期契約で働くことになった経緯別にみると、本意者の有期契約労働者では48.7%が「感じる」としたのに対し、不本意者では「感じる」が42.0%と逆転した。満足度も同様に本意者と不本意者で結果が逆転した（図表5）。

図表5 仕事のやりがい、現在の職場の満足度



55.1%が18年には61.4%と6.3ポイント、健康診断では67.7%が75.9%に8.2ポイント増加した。

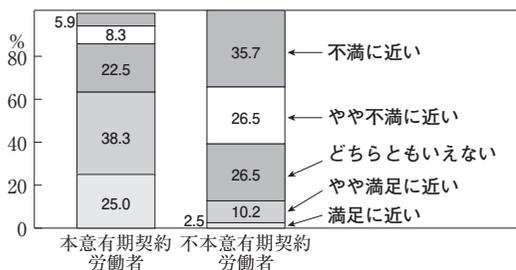
一方、教育訓練については、対象になっていないが17年51.0%、18年47.3%と推移しており、依然として社内制度によってスキルアップを図れる有期契約労働者が少なかった。

現在の働き方、雇用形態の満足度でも不本意者の満足度は本意者を大幅に下回っていた（図表6）。

働き方、雇用形態の希望

将来に向けての希望では、不本意者では、正社員になりたいが67.5%を占めた。

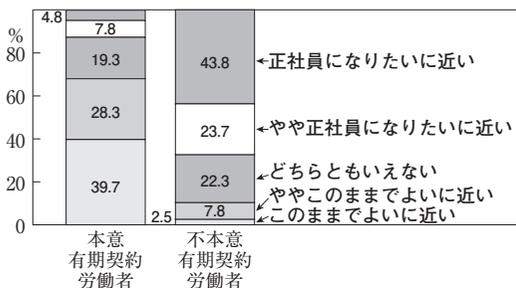
図表6 現在の働き方、雇用形態の満足度



不本意者の不満は給料

現在の職場に対する不満では、不本意者では「給料が安い」が63.3%で最も高く、以下「給料が上がらない」の56.5%、「正社員になれない」の44.2%が続いた。「正社員がちゃんと働いていない」「職場の人間関係」「意見を聞いてくれない」など、人間関係に関係する不満も多かった。

図表7 今後の働き方、雇用形態の希望



図表8 現在の職場に対する不満 (MA, %)

区分	本意有期契約労働者	不本意有期契約労働者
給料がやすい	36.8	63.3
給料が上がらない	36.6	56.5
正社員になれない	5.0	44.2
働きぶりが評価されない	16.8	27.9
正社員がちゃんと働いていない	14.9	27.9
職場の人間関係が悪い	16.9	24.0
休みがとれない・とりづらい	13.1	20.5
仕事がつらい	16.1	17.0
職場の雰囲気が悪い	10.9	16.6
自分たちの意見を聞いてくれない	8.8	15.2

65歳以降の就労意向ありは3人に1人

ソニー生命保険は、18年10月に全国のシニア(50～79歳)の男女に対し、6回目の「シニアの生活意識調査」をインターネットリサーチで実施し、1,000名からの回答結果をまとめた。

あらまは以下のとおり。

65歳以降「仕事をしたい」は31%

65歳以降も仕事をしたいかを見ると図1のとおり、「仕事をしたい」は31.4%、「したくない」は44.7%で、3人に1人が就労意向を示した。性別にみると、「仕事をしたい」は男性34.2%、女性28.6%だった。

学び直しをしたいは33%

今後、学び直しをしたいかを見ると図2のとおり、「学び直しをしたい」は33.1%、「したくない」は41.1%だった。

学び直しをしたいのトップは語学

学び直し意向があるシニアの学習したい事項をみると、右表のとおり、1位「語学」(53.2%)、2位「歴史」(36.0%)、3位「パソコン・インターネット」(30.5%)、4位「音楽」(27.5%)、5位「健康」(20.2%)の順だった。

男女別にみると、「歴史」(男性45.1%、女性27.2%)、「プログラミング」(同17.3%、4.7%)は男性に人気が高く、「健康」(同13.0%、27.2%)や「料理」(同13.6%、23.7%)、「伝統芸能」(華道・茶道・書道など)(同9.3%、23.1%)は女性に人気が高かった。

学び直しをしたい理由は、1位「教養を高めたいから」(57.4%)、2位「趣味を深めたいから」(52.3%)、3位「自分に自信をつけたいから」(24.5%)だった。

シニアの現在の楽しみは旅行がトップ

シニアの現在の楽しみをみると、1位「旅行」(47.9%)、2位「テレビ/ドラマ」(34.3%)、3位「グルメ」(30.5%)、4位「映画」(26.0%)、5位「読書」

図1 65歳以降の仕事への意向

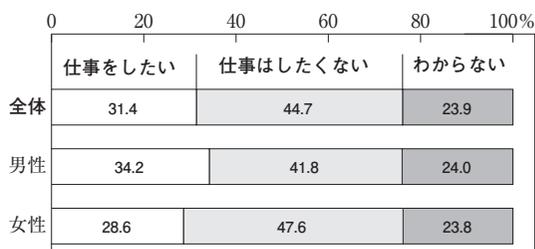
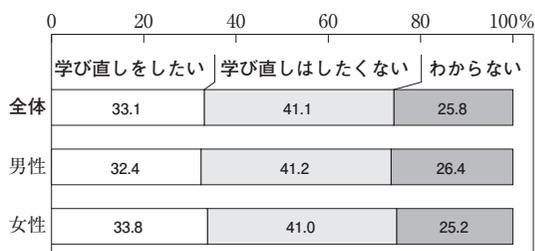


図2 今後、学び直しへの意向



今後、学習していきたいこと(上位10項目)

区分	全体	男性	女性
語学	53.2	53.1	53.3
歴史	36.0	45.1	27.2
パソコン・インターネット	30.5	32.7	28.4
音楽	27.5	27.2	27.8
健康	20.2	13.0	27.2
美術	19.0	16.0	21.9
料理	18.7	13.6	23.7
伝統芸能	16.3	9.3	23.1
文学	13.0	13.6	12.4
プログラミング	10.9	17.3	4.7

(25.7%) だった。

女性の割合が多かった分野は「テレビ/ドラマ」(男性26.2%、女性42.4%)、「健康」(同18.4%、32.2%)、「子ども/孫」(同15.4%、26.2%)、「ファッション」(同4.0%、23.4%)などだった。

孫への出費は1年間12.8万円

この1年間で、孫のための出費があったシニアの平均出費額は12万8,269円だった。17年より1万2,210円増えた。

家計の金融資産，借入金，老後生活

2018年の金融資産保有世帯の金融資産保有額は1,887万円で、過去最高だった15年の1,819万円を68万円上回った。借入金がある世帯の借入金残高は過去最高だった13年の1,461万円を13万円上回る1,474万円だった。金融資産のない世帯を含めた金融資産保有額と借入金のない世帯を含めた借入金の差である純金融資産保有額は588万円となり、前年の657万円を69万円下回った。

金融資産の保有状況

金融資産なしは23%

18年の「金融資産を保有していない」割合は22.7%だった。77.3%が何らかの金融資産を保有していることになる。18年は17年以前と設問方法を変えたため、数値は接続しないが、16年は30.9%、17年は31.2%だった。

金融資産保有額は1,887万円

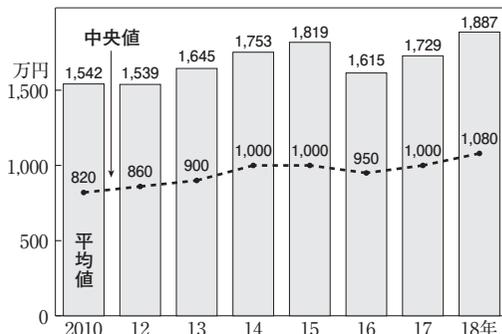
金融資産保有世帯の金融資産保有資産額は図1のとおり、18年は1,887万円だった。17年（1,729万円）を158万円上回った。これまでの最高額は15年の1,819万円だった。中央値は1,080万円に上昇した。

資産1,000万～3,000万円未満が33%

金融資産保有世帯の保有額分布は図2のとおりだった。

最も多かったのは1,000万～3,000万円未満の33.2%、次いで500万～1,000万円未満の18.8%だった。3,000万円以上が16.5%ある一方で、300万

図1 金融資産保有額は2年連続で増加
(金融資産保有世帯)



円未満も13.8%を占めた。

預貯金が保有金融資産の55%

金融資産保有世帯の保有金融資産の内訳は表1のとおりだった。最も多かったのは預貯金の1,035万円で54.8%を占めた。次いで生命保険の340万円（18.0%）、有価証券の292万円（15.5%）の順だった。

なお、一般NISAを保有している世帯の保有額は198万円と前年の183万円を上回った。

金融資産の選択基準は安全性が4割

金融機関の選択基準をみると、安全性（元本が

表1 金融資産保有額の内訳構成は預貯金、有価証券、生命保険の順

(金融資産保有世帯、万円)

区分	総額	預貯金	金銭・貸付信託	生命保険	損害保険	個人年金	有価証券	財形貯蓄	その他の金融商品
2010年	1,542	838	16	273	42	85	237	39	12
11年	1,659	914	14	289	45	97	239	42	19
12年	1,539	876	18	271	33	87	203	37	14
13年	1,645	905	9	262	39	98	278	37	17
14年	1,753	948	9	316	39	96	295	38	12
15年	1,819	970	17	307	45	106	321	39	14
16年	1,615	893	7	284	33	91	262	36	9
17年	1,729	937	10	289	34	102	311	33	13
18年	1,887	1,035	8	340	60	103	292	38	11

注 預貯金には運用のため、または将来に備えて蓄えている部分を含む (667万円)

保証されていること)が41.8%で最も多かった。流動性(現金に換えやすい)(25.8%),収益性(利回りがよい)(17.6%)が続いた。安全性は前年に比べ4.8ポイント低下した。

高収益の金融資産保有したいは横ばい

保有金融資産の内訳順位は生命保険が前年2位の有価証券を上回り2位となった。

近年は有価証券保有額が増加していたが、元本割れを起こす可能性もある。そこで、収益性が高いと見込まれる金融資産を保有したいかをみる

図2 金融資産保有額の分布 (18年, 金融資産保有世帯, %)

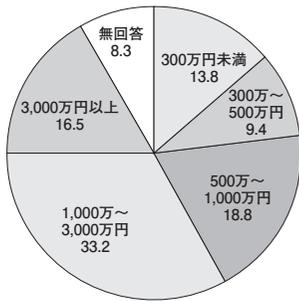


図3 08年比では預貯金が増加 (18年, 金融資産保有世帯)

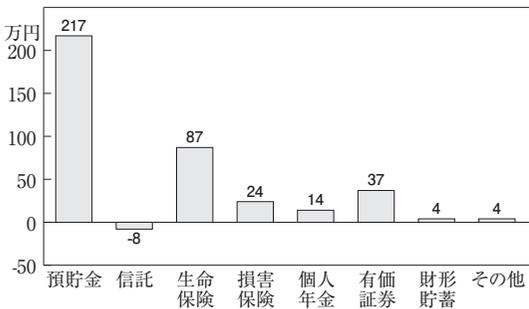


図4 貯蓄しなかった世帯は33% (貯蓄しなかった世帯を含む)

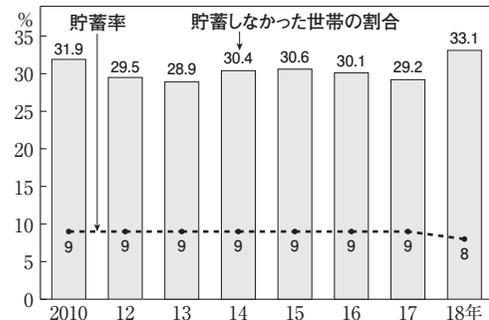


図5 今後の金融商品の保有希望は半数弱が預貯金 (18年, M.A.)

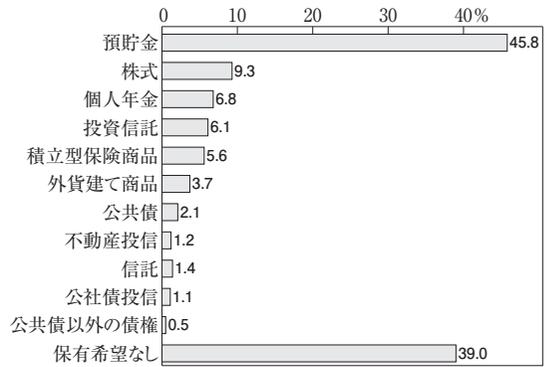
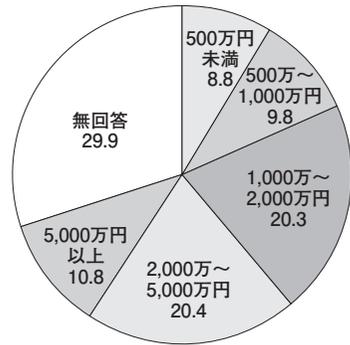


図6 金融資産保有額の目標額の分布 (18年, 金融資産非保有世帯を含む, %)



と、積極的に保有したいが2.5%,一部保有したいが15.6%で、両者を合わせ収益性を求める回答が18.1%と17年の17.4%を0.7ポイント上回ったが、投資性向は大きな変化がみられなかった。

10年間で預貯金保有が額は1.3倍に

金融資産保有世帯の保有金融資産の増減を10年前の08年を基準としてみると、図3のとおりになった。最も保有額が増えたのは預貯金で08年の818万円が18年には1,035万円と10年間で217万円増の1.3倍となった。次いで生命保険が253万円から340万円に87万円増、有価証券が255万円から292万円に37万円増、損害保険が36万円から60万円に24万円増などとなった。信託は08年を下回った。

1年間貯蓄をしなかった世帯が33%

手取り年収に対する貯蓄率は図4のとおり、07年以降8~9%で推移しており、18年も8%だった。1年間貯蓄をしなかった世帯の割合は、11年以

降緩やかに減少を続けていたが、14年は30.4%、15年は30.6%と増加に転じ。16年も30.1%の高率だったが、17年は29.2%とやや減少した。しかし、18年は33.1%と大きく増加し、過去最低だった92年（15.8%）に比べると2.1倍の水準だった。

保有希望の金融資産は預貯金が46%

今後、保有を希望する金融資産の形態をみると、図5のとおりだった。

最も多かったのは預貯金で45.8%だった。以下、株式が9.3%、個人年金が6.8%、投資信託が6.1%と、いずれも10%未満の回答だった。

金融資産保有額の目標額は図6のとおりで、2,000万～5,000万円未満が20.4%と最も多く、1,000万～2,000万円未満の20.3%が僅差で続いた。

金融資産保有額目標額は、2,383万円で金融保有資産額に対する倍率は1.6倍だった。

金融資産保有目的は老後の生活資金が1位

次に金融資産保有の目的をみると、老後の生活資金が65.6%でトップだった。次いで災害や不慮の病気の備え（61.1%）、子どもの教育資金（30.1%）の順だった。

借入金の状況

借入金残高は1,474万円の増加

借入金がある世帯は40.9%だった。99年以降39～43%で推移しており、14年は40.7%、15年は39.2%、16年は38.6%、17年は39.7%、18年は40.9%だった。

借入金のある世帯の平均借入額は図7のとおり、18年は1,474万円になった。17年から134万円増加した。中央値は1,000万円だった。

借入目的は住宅取得・増改築が66%

借入目的は「住宅（土地を含む）の取得または増改築などの資金」が最も多く65.8%だった。次いで「耐久消費財の購入資金」が26.1%、「日常生活資金」が10.6%、「子どもの教育・結婚資金」が9.2%だった。

住宅取得・増改築が1位、耐久消費財の購入が2位になる傾向は、調査が開始した78年以降変わ

図7 借入金残高の中央値は8年連続1,000万円

（借入金がある世帯）

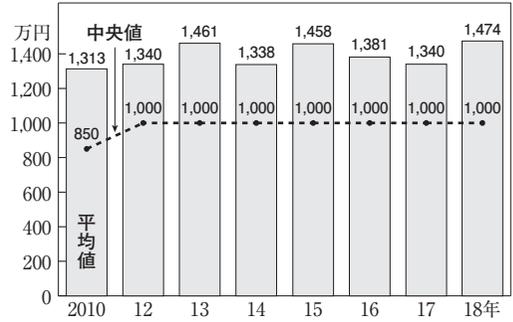


図8 住宅取得の借入必要額は2,030万円に

（持ち家取得・買い換え予定世帯を含む）

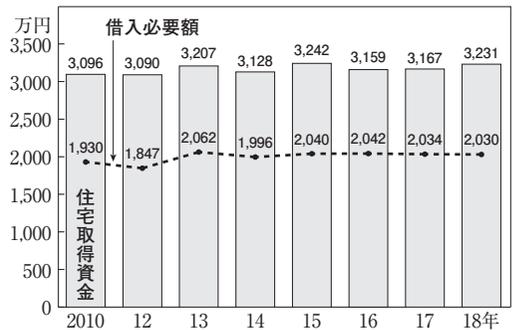
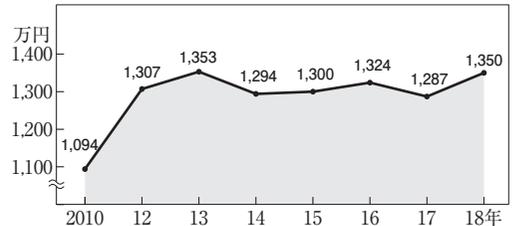


図9 住宅ローン残高は1,350万円に

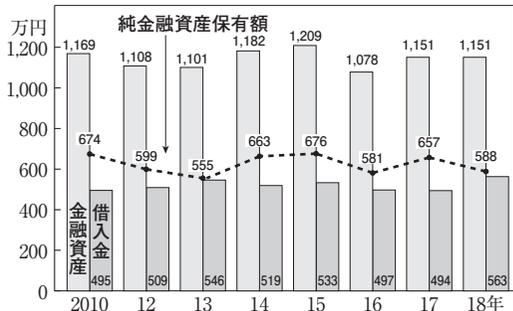
（住宅ローンなし世帯を含む）



注 図7の内数

図10 金融資産と借入金の保有額、純金融資産保有額

（金融資産および借入金がない世帯を含む）



注 純金融資産保有額は金融資産額と借入金額の差額

ておらず、3位以下は僅差で順位が変動している。

住宅取得時の借入必要額は横ばい

マイホームを取得ないし買い換える予定がある世帯の住宅取得資金は図8のとおり、18年は3,231万円になった。これに対し、借入必要額は2,030万円で、自己資金は差し引き1,201万円だった。

住宅取得資金は一時的に高騰した92～00年を除くと、3,000万円前半で推移している。借入必要額は00年に前年より301万円減少して以降、大きな変化がなく2,000万円前後で推移している。

内訳別に比較すると、住宅取得資金が64万円増、自己資金が68万円増となったため、借入必要額は4万円の減少となった。

住宅ローン残高は図9のとおり、ローン世帯なしを含め1,350万円だった。

マイホーム取得計画なしは3割

マイホーム取得時期をみると、10年以内に予定している世帯は16.6%と、17年を3.8ポイント下回った。一方、将来にわたりマイホームを取得する考えはない世帯は30.9%と17年を1.2ポイント上回った。

老後生活

老後生活が心配は36%

老後生活への心配の程度を図11でみると、「非常に心配」が10年に40.5%となって以降、多少の変動はあるものの、40%前後で推移していたが、17年は37.8%、18年は36.2%と低下している。「多少心配である」との合計でも17年より2.3ポイント減少して79.2%となった。

心配している理由をみると、「年金や保険が十分でないから」が最も多く72.6%だった。次いで「十分な金融資産がないから」(69.0%)、「現在の生活にゆとりがなく、老後に備えて準備(貯蓄)をしていないから」(37.0%)の順だった。

年金だけでは日常生活費程度を賄うのも難しいとする割合は、40%台後半の水準で推移していたが18年は41.8%に低下した。

年金だけではゆとりがないと考えられる理由をみると、「年金受給額が切り下げられるとみてい

図11 老後生活が非常に心配は40%前後で推移

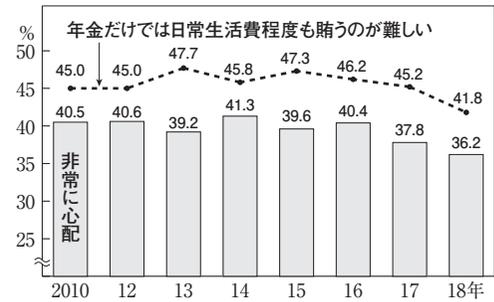
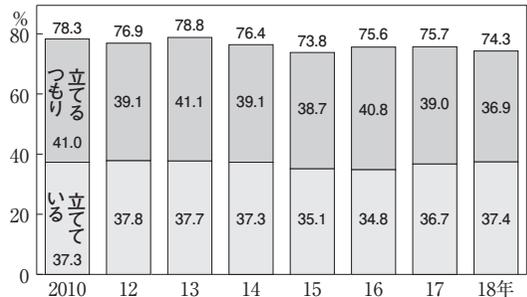


図12 生活設計を立てている世帯と立てるつもり(合計)の世帯はやや増加



る」が55.5%と過半数を占めた。「高齢者への医療費個人負担分が増える」とみている(29.8%)、「年金支給年齢が引き下げられる」とみている(28.9%)が続いた。

老後の生活費の収入源については、「公的年金」の79.6%が最も多かった。次いで「就業による収入」も45.7%占めた。「就業による収入」は08年の38.3%以降、10年間で7.4ポイントも増加した。他に「企業年金、個人年金、保険金」の37.8%、「金融資産の取り崩し」の26.3%が上位だった。

「金融資産の取り崩し」は08年(42.5%)から16.2ポイントも減少した。

老後の生活費の収入源について、世帯主が60歳以上の世帯をみると、「公的年金」が89.0%と約9割を占め、以下、「就業による収入」(31.3%)、「企業年金」(30.3%)、「金融資産の取り崩し」(25.1%)が続いた。世帯主が60歳以上でも「就業による収入」は増加傾向で推移している。

生活設計を立てているは37%

生活設計を立てている世帯は図12のとおり、18年は37.4%だった。立てるつむりの36.9%を加えれば74.3%になり、平年並みだった。

ものづくり産業における生産性向上の取り組み

ものづくり産業と働き方改革

2017年6月に「経済財政運営と改革の基本方針2017」が閣議決定され、働き方改革、人材投資などを通じ、生産性の向上を目指す動きが始まっている。基本方針では、人口減少はマイナス面だけではなく、生産性、創造性の向上にとっての好機であるし、Society5.0に向けての投資によって、生産性向上に向けた好循環が生じることが期待できるとしている。「未来投資戦略2017-Society5.0の実現に向けた改革-」では、第4次産業革命に対応するため、IT人材投資などを進めるとする。

本調査は、これら社会経済、産業構造の変革期を迎えるに当たり、人手不足、若者のものづくり離れといった課題を掲げる、ものづくり産業における生産性向上に向けた取り組みの実態を把握する目的で行なわれた。17年11～12月に、従業員数30人以上の製造業2万社を対象に実施、述べ5,094社から回答を得た（有効回収率25.5%）。

回答企業の属性

回答企業の内訳は図表1のとおり。創業50年を超える企業が3割を占めた。大規模企業ほど59年以前の設立割合が高く、規模が小規模ほど70年代、80年代の設定の割合が高かった。

1社当たりの平均従業員（正社員+直接雇用非正社員）数は159.1人だった。50人未満と50～99人を合計すると69.7%と7割近かった。全従業員に占める直接雇用非正社員の割合は平均17.4%だった。直接雇用非正社員の割合が10%未満は38.7%で最多だった。

図表1 回答企業の状況

区分	1959年以前設立	～1969	～1979	～1989	～1999	2000年以降設立
計	31.1	22.6	17.6	13.3	7.3	8.0
50人未満	25.2	23.6	20.2	15.2	8.4	7.3
～99	28.4	24.1	18.0	14.8	7.4	7.2
100～299	38.7	20.8	15.9	10.3	5.6	8.8
300～	48.9	15.5	9.3	7.1	7.1	12.1

属 性		割合 (%)
正社員+直接雇用非正社員数	～49人	34.9
	～99	34.8
平均 159.1人	～299	23.2
中央値 65.0人	300～	6.9
直接雇用非正社員の割合	10%未満	38.7
平均 17.4%	10～29	34.9
中央値 13.0%	30%以上	18.6

人手不足の状況

ものづくり産業における従業員の過不足の状況は図表2のとおり。「不足している（不足+やや不足の計）」とした企業は58.9%だった。

従業員規模別にみると、50人未満が55.0%だったのに対し、300人以上は70.1%で、大規模企業ほど不足感が高かった。

技能者・技術者などの「ものづくり人材」の過去3年間（15～17年度）の採用状況は図表3のとおり。新卒を「募集した」が平均55.9%だったのに対し、300人以上では91.0%と大規模企業では採用が順調であることがわかる。一方、50人未満では35.5%と低い水準だった。「募集したが採用できなかった」は平均9.4%に対し、300人以上では1.1%、50人未満では13.1%と大きな差があった。

図表2 現在の従業員全体の過不足状況

(%)

現在の従業員全体の過不足状況		不 足	やや不足	適 当	やや過剰	過 剰	不足と認識している（再掲）	過剰と認識している（再掲）
計		15.2	43.7	29.9	4.2	0.4	58.9	4.7
従業員規模	～49	14.3	40.6	31.6	3.8	0.3	55.0	4.0
	～99	15.5	42.4	30.5	4.9	0.6	57.9	5.4
	～299	16.1	46.9	28.1	4.5	0.3	63.0	4.8
	300～	15.3	54.8	23.7	2.8	0.6	70.1	3.4

中途採用の状況

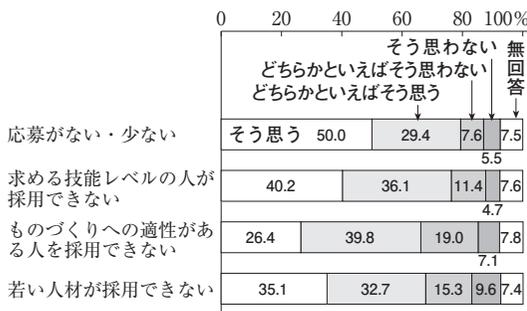
中途採用の状況も同様の傾向がみられた。「募集したが採用できなかった」は300人以上の2.0%に対し、50人未満では6.7%だった。

また、50人未満企業で「採用した」の割合は、73.1%と高かった。小規模企業では中途採用が人材確保の主な方法であることがわかる。

図表3 ものづくり人材の採用状況 (%)

区分	募集しなかった	募集したが採用できなかった	採用した	
新卒	25.8	9.4	55.9	
従業員規模	～49人	37.8	13.1	35.5
	～99	26.7	10.4	54.9
	～299	13.0	4.9	77.5
	300～	4.5	1.1	91.0
中途採用	9.5	4.7	78.6	
従業員規模	～49人	10.1	6.7	73.1
	～99	8.5	4.3	80.5
	～299	9.5	3.2	82.9
	300～	12.1	2.0	83.1

図表4 これまでのものづくり人材の採用・確保に対する評価



図表5 人手不足への対応策

(不足していると認識している企業, MA, %)

区分	人材活用										処遇改善		設備投資・その他									
	中途採用の強化	用定年後再雇用の活	新卒採用の強化	の活用の強化	派遣など外部人材の活用	パートなど非正社員採用の拡大	女性、外国人など採用対象の拡大	発の強化	人材育成・能力開発	非正社員の正社員への登用	社内人材の配置転換	再雇用制度の充実	定年廃止・延長や募集時の賃金や労働条件の引き上げ	勤務を増やす	時間外労働や休日	図る	機械化・自動化を	設備を拡充する	外部委託化を進め	ICTを活用する	納期を調整する	受注を調整する
計	66.2	48.4	46.4	42.2	27.6	23.9	20.6	19.0	17.3	11.8	27.1	26.0	24.6	16.6	15.0	5.9	11.8	9.6				
従業員規模	～49人	61.1	42.3	32.1	27.2	22.4	20.1	17.5	9.8	13.2	13.8	30.8	22.4	18.8	15.7	16.2	4.7	14.5	11.6			
	50～99	65.2	48.9	45.3	39.8	30.7	23.8	20.4	17.8	17.1	12.7	26.1	27.3	23.1	17.3	15.2	4.4	13.1	10.3			
	100～299	72.1	53.9	58.2	56.0	30.3	26.5	22.9	26.8	20.0	8.7	25.3	28.4	29.9	16.2	14.3	7.4	8.8	7.4			
	300～	72.2	54.0	71.8	70.6	27.8	31.5	27.4	37.1	26.6	10.1	22.6	27.4	38.3	18.5	11.3	12.5	4.8	5.2			

採用難の諸相は少ない応募、応募者の能力

採用に当たっての課題を図表4でみると、「応募がない・少ない（そう思う+どちらかといえばそう思うの計、以下同じ）」が79.4%で最多だった。「求める技能レベルの人が採用できない」も76.3%と高かった。

人手不足への対応策では図表5のとおり、人材活用や設備投資面が主だったが、処遇では「募集時の賃金や労働条件の引き上げ」が27.1%、「時間外労働や休日勤務を増やす」が26.0%だった。

2割の企業が生産性向上成果を福利厚生に配分

過去3年間に労働生産性向上を達成した企業に、向上分の配分先を聞いたところ図表6のとおりだった。最も多かったのは「設備投資の増強」で64.8%、「福利厚生の充実」は21.5%にとどまった。

図表6 労働生産性の向上分の配分先 (MA, %)

区分	計	従業員規模			
		～49	～99	～299	300～
設備投資の増強	64.8	62.0	66.6	65.6	66.2
賃金など処遇の改善	63.2	65.3	63.9	61.2	57.2
作業環境の整備	44.2	44.1	44.4	43.6	46.3
採用/人材育成の強化	33.1	30.7	31.5	35.5	44.3
福利厚生の充実	21.5	23.1	18.5	21.8	28.4
内部留保の拡大	18.1	18.1	17.3	20.6	13.4
処遇制度、労働時間、休暇制度等の改善	13.5	11.3	11.7	15.5	25.4
営業力強化	11.8	13.5	12.6	9.5	8.0
研究開発投資の増強	10.5	7.8	10.2	11.5	21.9
ICT化の推進	6.7	4.4	5.7	8.2	16.9

パートタイマーの働き方と福利厚生適用状況

中小事業所のパート労働者の状況

東京都産業労働局は、都内の中小事業所で働くパートタイム労働者の働き方の実態、労使双方の意識、社会保険の適用、無期転換ルールへの対応などの実態を把握すべく、事業所調査と労働者調査を実施した。

パートタイマーで働いている理由

パートタイマーがパートタイムの働き方を選んだ理由は図表1のとおりだった。最も多かったのは「都合の良い日や時間に働きたい」で45.2%だった。「家族・家庭の事情による」が34.4%で続いた。非正規労働者を対象とした他の調査では、正社員の仕事が見つからなかったという理由の「不本意者」が多いが、本調査を見る限り不本意者は少ないことがわかる。

家族・家庭の事情をあげた人の事情は図表2のとおりだった。「子の教育や習い事、養育等をするため」が42.0%で最多だった。

パートタイマー従業員の状況

パートタイマーの属性は図表3のとおりだった。性別では、女性が81.7%を占めた。年齢では、

図表1 パートタイマーという働き方を選んだ理由

選んだ理由	割合 (%)
都合の良い日や時間に働きたい	45.2
家族・家庭の事情による	34.4
正社員としての仕事が見つからなかった	17.7
正社員として働くことが体力的に困難	16.3
配偶者等の扶養の範囲内で働きたい	16.1
仕事が比較的簡単	10.4
正社員に比べ辞めやすい	9.8

図表2 家庭の事情によるパート就労の理由

家庭の事情	割合 (%)
子の教育や習い事、養育等をするため	42.0
父母・親類等の介護をする必要があった	24.3
配偶者の仕事の都合	18.9
同居の親族がパートでの働き方を望むから	16.0
子の学童保育の時間に合わせるため	12.4
保育の事情	9.5

40歳台が27.7%で最多となり、50歳台の26.5%が続いた。60歳台以降は1割程度だった。

配偶者の有無では、ありが63.5%だった。世話をしている子どもなどの状況では、小学生が11.0%、中学生が10.0%だった。孫がいるも5.9%いた。

図表3 回答者の属性、家庭の状況

(n=491)

属性		割合 (%)
性別	男	17.1
	女	81.7
年齢	20歳代	7.7
	30歳代	11.8
	40歳代	27.7
	50歳代	26.5
	60～64	10.8
	65～69	10.4
	70歳以上	4.7
配偶者の有無	あり	63.5
	なし	32.0
世話をしている子・孫の状況	小学校入学前の子	6.7
	小学生の子	11.0
	中学生の子	10.0
	対象となる孫がいる	5.9

図表4 就労の状況

就労状況		割合 (%)
1週間の労働日数	1日	1.4
	2日	5.3
	3日	16.3
	4日	22.4
	5日	50.3
	6日以上	4.3
1日の所定労働時間	2時間未満	0.2
	2～3	7.5
	4～5	19.1
	6～7	49.9
	8	21.4
	8時間超	1.6
1週間の所定労働時間	20時間未満	24.0
	20～24	19.6
	25～29	4.5
	30～34	14.3
	35～39	20.4
	40	13.4
	40時間超	3.7
所定外の労働	あり	33.6
	10時間未満	70.9
	10～19時間	15.8
	20時間超	11.5

仕事の状況

パートタイマーの就労状況は図表4のとおり、1週間の労働日数では5日が50.3%と半数を占め最多だった。1日の所定労働時間では6～7時間が49.9%とこれもほぼ半数を占めた。

1週間の所定労働時間では、35～39時間が20.4%で最多、40時間が13.4%で続いた。これに30～34時間の14.3%を加えると51.8%が週30時間以上働いていることになり、パートタイマーの半数近くはフルタイムの正社員並みの時間働いていることがわかった。所定外労働についても33.6%があるとしたが、10時間未満が70.9%を占めた。

パートタイマー「働き方」

パートタイマーとしての経験年数は図表5のとおり、「10～19年」が35.8%と最も多く、「5～9年」が23.2%で続いた。「20年以上」も17.3%いた。

現在の勤め先での在籍期間は図表6のとおり、「1

図表5 仕事の状況

仕事の状況		割合 (%)
経験年数	1年未満	1.8
	1～2	8.6
	3～4	12.8
	5～9	23.2
	10～19	35.8
	20～	17.3

図表6 現在の勤め先での在籍期間

現在の会社での在籍期間	割合 (%)
半年未満	2.6
半年から1年未満	7.3
1～4	34.8
5～9	24.2
10年以上	29.9

図表7 雇用期間の状況

雇用期間	割合 (%)
定められていない	16.1
定められている	82.3
3ヵ月以下	4.7
4～5ヵ月	1.0
6	22.5
7～11	0.7
12	68.8
12ヵ月超	0.5

～4年」が34.8%で最も多かった。次いで「10年以上」が29.9%、「5～9年」が24.2%だった。

雇用期間の定めは図表7のとおりで、「期間が定められている」が82.3%だった。期間別では「12ヵ月」が68.8%で最も多く、次いで「6ヵ月」が22.5%だった。

給与、処遇の状況

給与の状況は図表8のとおりだった。時給制が95.3%で最多だった。平均時給額は1,121.7円だった。時給分布では1,000～1,199円が45.1%と半数近くを占めた。調査時点での東京都の最低賃金額958円を下回る人が5.6%いた。

正社員転換制度の実態と希望

正社員転換制度の実態と希望は図表9のとおり、正社員に転換したパートタイマーがいるかについては、「いる」は28.5%にとどまった。正社員への転換の希望では、「希望しない」が52.7%と半数を超えた。

前述のパートタイマーを選んだ理由を考えると、各人の置かれた状況により必ずしも正社員への転換が望まれているわけではなかった。短時間正社員への転換希望でも「希望しない」が32.0%で最も多く、「希望する」は16.5%にとどまった。

配偶者控除、税制改正の影響

17年度に配偶者控除の対象だったかでは、「いいえ」が62.9%だった。

配偶者控除の対象者に18年度からの配偶者控除の見直しが働き方にどのような影響があるかを聞くと、半数が前年と変わらず103万円以内で働くとした（図表10）。

図表8 給与・賞与の状況

支払い形態		割合 (%)
給与	日給	0.5
	月給	2.9
時給 (平均1121.7円)		95.3
958円未満		5.6
958円		3.6
959～999		18.8
1,000～1,199		45.1
1,200～1,499		19.2
1,500～1,999		5.6
2,000～		0.6

注 時給額は17年10月1日時点

職場への苦情

職場に対する苦情では図表11のとおり、「ない」が48.5%、「ある」が49.7%で半々だった。苦情の内容では、給料が最も多く34.8%を占めた。

諸手当, 福利厚生制度の状況

事業所調査の結果から、パートタイマーへの手当の状況は図表12のとおりだった。手当で最も多かったのは「通勤手当」の87.3%で、その他の手当の支給率は僅かだった。

利用できる福利厚生制度は図表13のとおり、更衣室・休憩室は正社員85.8%、パートタイマー85.3%とほぼ同水準だった。慶弔休暇は

図表11 職場に対する苦情

職場に対する苦情	割合 (%)
ない	48.5
ある	49.7
申し出たことがあり、解決した	8.6
申し出たことがあるが、解決しなかった	13.2
申し出はしていない	27.9
給料	34.8
労働時間やシフト	27.5
職務内容	25.8
同僚との人間関係	25.0
有給休暇	11.9
評価	11.5
パワハラ	10.2
その他	10.2
約束と違う労働条件	7.4
配置	5.7
福利厚生	4.1
社会保険・労働保険	4.1
セクハラ	0.8

図表12 パートタイマーに支給している手当

手当の種類	割合 (%)
通勤手当	87.3
その他手当	11.0
職務手当	8.4
役職手当	6.5
技能手当	6.3
皆勤・精勤手当	5.0
住宅手当	1.3
家族手当	1.1

図表9 正社員転換制度の実態と希望

区 分		割合 (%)
転換者の有無	いる	28.5
	職場で措置はあるが、利用した人はしない	6.9
	職場では何の措置もとられていない	12.8
	わからない	49.1
転換の希望	希望する	7.3
	条件によっては希望する	30.1
	希望しない	52.7
	わからない	8.8

図表10 配偶者控除, 税制改正の影響

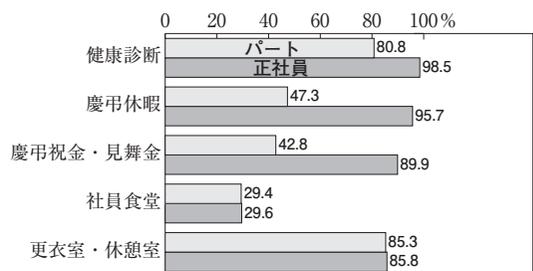
区 分		割合 (%)
配偶者控除の対象か	はい	22.8
	いいえ	62.9
働き方の変化	150万円まで働くことになりそう	8.0
	社会保険で配偶者の被扶養者として取り扱われる程度 (130・106万円未満)まで働くことになりそう	26.8
	17年とほとんど変化はなさそう (103万円以内)	50.0
	年収額調整は特に意識せずに働く	9.8

注 配偶者控除の対象は17年度の状況について

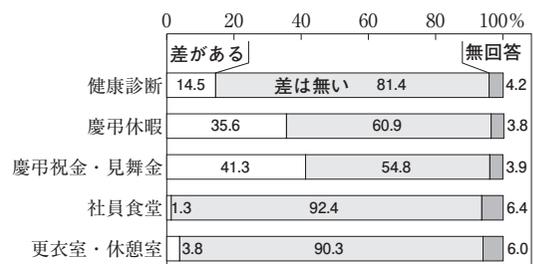
正社員95.7%、パートタイマー47.3%と半分の水準だった。慶弔祝金・見舞金も同様だった。

福利厚生制度の正社員とパートタイマー従業員への適用に当たり、給付・利用の上での差を付けているかは図表14のとおりで、更衣室・休憩室、社員食堂、健康診断ではほぼ同内容で適用されていたが、その他は適用に当たり正社員とパートタイマー従業員の間で差を付けていた。

図表13 福利厚生制度の適用状況



図表14 同一制度の支給内容の違い



経団連調査（2017年度）

社会貢献活動の実績

— 1社当たり5.9億円 —

経団連は、毎年実施している「社会貢献活動実績調査」の17年度結果を11月にまとめ発表した。調査は、会員企業および経常利益や可処分所得の1%を社会貢献活動に支出しようとする企業や個人の有志で構成される1%（ワンパーセント）クラブに加入している合計1,394社等を対象に、18年6～8月に実施した。回答は337社・グループ。また、本年は「社会貢献活動に関する制度・意識調査」も実施した。353社・グループから回答があった。

支出額は1社平均で2.5%減に

16年度に企業等が社会貢献活動に支出した費用合計は、前年度より2.5%減少して1,997億円になった。1社当たりの支出額は図1のとおり、17年度は0.7%減少して5.9億円だった。

社会貢献活動への支出を時系列でみると、16年度の支出合計は調査開始以来最高で17年は僅かに減少した。東京オリンピック・パラリンピック、持続可能な開発目標（SDGs）への対応に加え、経常利益の増加が支出の下支えの要因と考えられるとしている。

16年度、17年度に連続して回答した265社の動向をみると、支出増・減が半々だった。

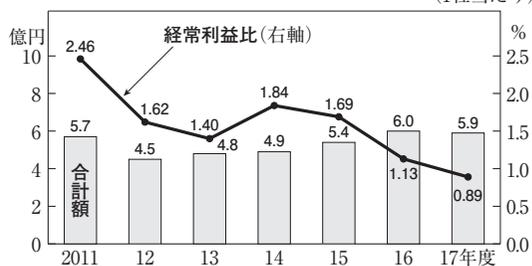
支出の79%が各種寄付金に

社会貢献活動への支出のうち最も多かったのは各種寄付で全体の79%を占めた。17年度の支出額は1,578億円で5.4%増だった。

1社当たりは図2のとおり、17年度は4.68億円と過去最高を記録した。

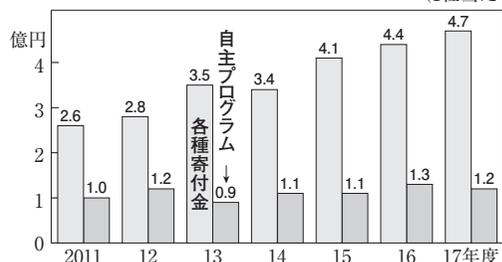
各社が独自またはNPOなどと協働して実施する社会貢献への自主プログラムへの支出額は、17年度で413億円となり、1社当たりは1.22億円で前年度の2.4%減になった。

図1 社会貢献活動の支出額と経常利益比（1社当たり）



注 東日本大震災関連を含む、以下同じ

図2 各種寄付金、自主プログラムとも支出額は増加（1社当たり）



社会貢献支出は経常利益の平均0.89%

17年度の世界貢献活動支出額が経常利益に占める割合は図1のとおり、前年度より0.24ポイント減の0.89%だった。近年最も高率だった09年度の2.57%を1.68ポイント下回った。税引き前利益に占める割合は0.90%、売上高比は0.09%だった。

社会貢献活動の捉え方、従業員への支援の状況

本年度は基本調査に加え、「社会貢献活動に関する制度・意識調査」が実施され、社会貢献活動に対する従業員、会社の意識や従業員の自発的取り組みへの支援内容についてまとめられた。

社会貢献活動の社内の呼称

社会貢献に関する取り組みの社内における呼称は表1のとおりだった。社会的に認知がされている「社会貢献活動」が最も多く306社・全体の81.0%だった。その他の呼称では「サステナビリティ活動」が多かった。また、「CSR活動」「メセナ活動」などの回答も59社15.6%あり、本業との関わり、活動の内容によって各社ごとに様々な呼称があることがわかる。

社員の社会貢献活動支援は87%が実施

任意で行なわれる社会貢献活動であっても、会

社が支援をすることで、より大きな成果をあげることや、会社の社会的な位置づけを上げることなどできる。理由は様々だが、社員が行なう社会貢献活動を支援している割合は図3のとおり、年々高まっており、2002年に61%だったのが、16年に87%となり17年も同じ割合だった。支援の理由としては、地域社会の維持・発展とともに、企業のイメージの向上をあげる企業が多かった。

制度の導入、機会の提供による支援が7割

「社員の社会貢献活動を支援している」企業の支援内容は図4のとおり、17年度は「ボランティア休暇・休職、表彰等の制度導入」「ボランティア活動の機会を提供」が71%で同率だった。以下、ボランティア活動の情報を提供61%、金銭的な支援（含むボランティア保険の加入料負担）49%などが多かった。

表1 社会貢献活動の社内での呼称 (17年度, MA, n=378)

呼 び 名	社 数
社会貢献活動	306
コミュニティ活動	20
サステイナビリティ活動	49
企業市民活動	17
その他	59
特になし	26

図3 社員の社会貢献活動に関する支援の実施率

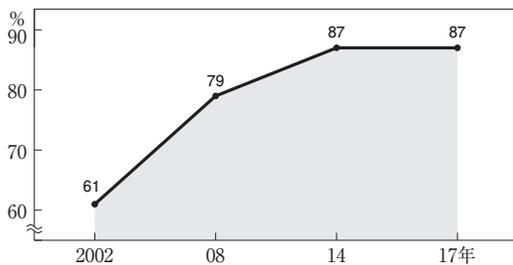
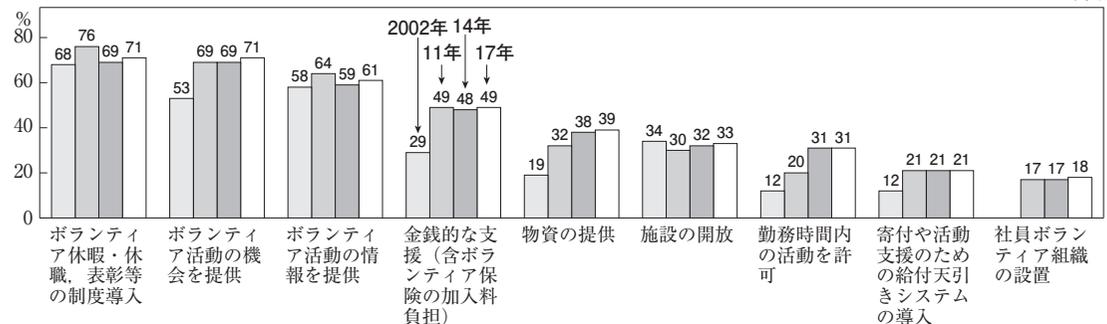


図4 「支援している」企業における支援内容 (年度)



02年からの伸びは、勤務時間内の活動を許可が12%から31%へと2.5倍に、物資の提供が19%から39%へと倍増した。

制度別では「休暇制度」の導入が半数

社員の社会貢献活動を支援するために、導入している支援制度の状況は表2のとおりだった。17年度で最も多かったのは、「ボランティア休暇制度」で178社と回答企業の半数で導入されていた。制度をすでに廃止した会社もあった。

ボランティア休暇・休職制度の申請者が増加

表3はボランティア休暇・休職制度の状況をみたものだが、14年度と17年度を比較すると、申請者数が倍増している。1社当たりの申請者も40.5名から83.0名に倍増した。

表2 社員の社会貢献活動を支援する制度の導入状況 (17年度, 社, MA, n=353)

区 分	導入済み	未導入	過去あったが廃止した
			数
ボランティア休暇制度	178	71	4
地域貢献活動推進運動	99	123	0
マッチング・ギフト資金支援制度	75	145	5
ボランティア休職制度	60	168	0
青年海外協力隊参加休暇制度	55	159	2
ボランティア活動表彰制度	54	162	2
ボランティア活動者登録制度	32	180	0
ボランティア研修制度	14	196	3
退職者ボランティア支援制度	12	200	1

表3 ボランティア休暇・休職制度の申請者数 (社・人)

区分	利用企業数		申請者数		1社平均	
	14年度	17年度	14年度	17年度	14年度	17年度
休暇制度	166	164	6,727	13,612	40.5	83.0
休職制度	77	72	38	27	0.5	0.4

消費者物価指数

(全国 10月分)

(15年=100) (資料出所 総務省統計局)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2017年平均	100.4	102.4	99.7	95.2	99.1	102.0	101.8	98.3	102.2	101.3	100.9
	2017年10月	100.6	102.2	99.7	96.4	99.1	104.1	102.8	98.4	102.3	101.9	101.1
	11	100.9	103.2	99.7	96.4	99.1	104.4	102.7	98.9	102.3	101.8	101.2
	12	101.2	104.3	99.6	96.5	98.8	103.2	102.6	99.2	102.3	101.8	101.2
	2018年1月	101.3	105.9	99.6	96.6	98.9	99.4	102.4	99.1	102.3	100.7	101.2
	2	101.3	105.3	99.6	97.0	98.5	99.8	102.6	99.4	102.3	101.5	101.1
	3	101.0	103.8	99.6	97.3	97.5	101.4	102.5	99.5	102.3	101.5	101.2
	4	100.9	102.8	99.6	97.8	98.1	103.5	103.0	99.3	102.8	101.7	101.2
	5	101.0	102.8	99.6	98.7	97.9	103.5	103.2	99.6	102.8	101.8	101.3
	6	100.9	102.4	99.6	99.3	98.0	103.0	103.3	99.6	102.8	101.7	101.2
7	101.0	103.0	99.6	99.1	97.6	100.5	103.3	100.0	102.7	101.5	101.1	
8	101.6	104.2	99.6	99.3	97.3	99.1	104.1	100.1	102.7	104.2	101.2	
9	101.7	104.7	99.6	99.8	97.2	103.7	104.1	99.8	102.8	102.3	101.2	
10	102.0	104.6	99.6	100.6	98.1	104.2	104.0	100.3	102.8	103.3	102.0	
対前年同月比上昇率(%)	2017年10月	0.2	-1.3	-0.1	6.2	-0.3	-0.1	1.6	0.6	0.4	-0.1	0.2
	11	0.6	-0.1	-0.1	5.9	-0.5	-0.3	1.6	0.8	0.4	0.3	0.5
	12	1.0	1.8	-0.1	5.2	-0.9	-0.3	1.6	0.8	0.4	0.4	0.7
	2018年1月	1.4	3.2	-0.1	4.6	-1.2	0.5	1.6	0.7	0.4	0.5	0.5
	2	1.5	3.0	-0.1	4.3	-1.7	0.3	1.8	1.5	0.4	1.3	0.6
	3	1.1	1.9	-0.2	4.0	-1.4	0.0	1.7	1.7	0.3	0.5	0.5
	4	0.6	0.7	-0.2	3.6	-1.5	0.1	1.9	1.1	0.3	0.2	0.1
	5	0.7	0.8	-0.1	3.1	-1.5	0.1	1.9	1.3	0.3	0.0	0.3
	6	0.7	0.4	-0.1	3.3	-1.0	0.0	2.0	1.4	0.5	0.8	0.4
	7	0.9	1.4	-0.1	3.1	-1.1	0.3	2.0	1.5	0.5	0.6	0.3
8	1.3	2.1	-0.1	3.4	-1.1	-0.1	1.1	2.0	0.5	1.6	0.0	
9	1.2	1.8	-0.1	3.7	-1.0	0.1	1.0	2.1	0.5	1.0	0.2	
10	1.4	2.4	-0.2	4.4	-1.0	0.1	1.1	1.9	0.5	1.4	0.8	

(東京都区部 11月分)

(15年=100)

区分	年月	総合	食料	住居	光熱・水道	家具・家事用品	被服及び履物	保健医療	交通通信	教育	教養娯楽	諸雑費
月別指数	2017年平均	100.0	101.9	99.3	91.1	99.9	101.2	101.6	98.3	101.2	102.0	100.6
	2017年11月	100.6	102.7	99.3	92.4	101.0	103.6	102.6	98.7	101.1	102.6	101.0
	12	100.9	104.0	99.2	92.3	101.1	102.4	102.7	98.9	101.1	102.9	100.8
	2018年1月	100.8	105.6	99.2	92.2	100.4	98.1	102.7	98.7	101.1	101.0	100.7
	2	100.8	104.9	99.2	92.3	100.1	99.0	102.6	98.7	101.1	102.2	100.9
	3	100.5	103.2	99.2	92.7	98.7	101.3	102.6	99.1	101.0	102.2	101.0
	4	100.5	102.0	99.2	93.4	99.0	102.7	103.2	98.7	101.9	102.9	101.2
	5	100.5	102.0	99.2	94.4	98.3	102.6	103.2	98.9	101.9	103.0	101.0
	6	100.5	102.0	99.2	94.9	99.6	102.1	103.4	98.6	101.9	102.9	100.9
	7	100.6	102.7	99.4	95.0	99.4	99.6	103.4	99.2	101.9	102.2	100.7
	8	101.3	103.7	99.4	95.4	98.2	99.3	104.2	99.6	101.9	105.8	100.9
9	101.4	104.3	99.5	96.0	98.7	104.2	104.0	98.7	101.9	103.3	101.0	
10	101.7	104.2	99.6	96.7	100.2	104.2	104.1	98.9	101.9	104.7	101.7	
11	101.4	103.2	99.6	97.3	100.7	104.5	104.0	98.7	101.9	104.2	101.8	
対前年同月比上昇率(%)	2017年11月	0.3	-0.6	-0.2	6.5	0.1	-0.4	1.6	0.3	0.1	0.5	0.4
	12	1.0	1.8	-0.2	5.8	1.3	0.5	1.9	0.3	0.1	0.6	0.4
	2018年1月	1.3	3.2	-0.2	5.2	0.9	1.1	2.0	0.4	0.1	0.7	0.1
	2	1.4	3.1	-0.2	4.6	1.2	-0.8	2.1	1.0	0.1	1.9	0.5
	3	1.0	1.8	-0.2	4.1	0.3	-0.1	2.1	1.6	0.0	0.9	0.4
	4	0.5	0.3	-0.1	3.7	0.0	0.2	2.3	0.7	0.2	0.4	0.3
	5	0.4	0.3	-0.1	3.2	-1.8	0.3	2.1	0.6	0.2	0.2	0.2
	6	0.6	0.4	0.0	3.2	-0.3	0.0	2.3	0.3	0.8	1.5	0.7
	7	0.9	1.4	0.3	3.2	-0.6	1.1	2.4	0.2	0.8	0.9	0.5
	8	1.2	2.3	0.2	3.2	-1.4	0.6	1.3	0.8	0.8	2.1	0.2
	9	1.2	2.1	0.3	3.6	-1.1	1.8	1.1	0.7	0.8	1.4	0.6
10	1.5	2.9	0.3	4.4	-1.0	1.0	1.3	0.4	0.8	1.8	1.0	
11	0.8	0.5	0.3	5.4	-0.2	0.9	1.3	0.0	0.8	1.6	0.8	

消費者物価指数(中分類)

全国(10月分)

(15年=100)

費目	2016年平均	17年平均	2017年	18年		前月比(%)	前年 同月比(%)
			10月	9月	10月		
総	99.9	100.4	100.6	101.7	102.0	0.3	1.4
食	101.7	102.4	102.2	104.7	104.6	0.0	2.4
穀類	101.7	103.2	103.8	105.3	105.5	0.2	1.6
魚介類	101.8	107.1	108.9	113.5	110.7	- 2.4	1.6
生鮮魚介類	101.9	108.5	111.1	116.1	111.2	- 4.2	0.1
肉類	101.6	103.0	103.3	103.9	103.7	- 0.1	0.4
乳卵類	100.3	99.7	99.7	102.7	102.6	- 0.1	3.0
野菜・海藻類	103.7	101.7	97.8	111.6	111.9	0.3	14.4
生鮮野菜	105.0	100.8	94.4	113.4	113.7	0.3	20.4
果物	106.8	105.8	100.1	104.0	107.9	3.8	7.8
生鮮果物	107.0	105.9	99.6	103.6	107.9	4.1	8.3
油脂・調味料	100.7	101.0	101.8	101.2	101.0	- 0.2	- 0.8
菓子類	102.5	103.1	103.5	103.0	103.4	0.5	- 0.1
調理食	101.4	101.7	101.8	102.7	102.5	- 0.2	0.7
飲料	100.3	100.6	100.8	100.7	100.5	- 0.2	- 0.3
酒	99.6	102.7	104.0	102.7	102.8	0.0	- 1.2
外食	100.8	101.1	101.2	102.2	102.2	0.0	1.0
住	99.9	99.7	99.7	99.6	99.6	0.0	- 0.2
家	99.7	99.4	99.4	99.2	99.2	0.0	-0.2
設備	101.0	101.5	101.7	101.6	101.7	0.1	0.0
光熱	92.7	95.2	96.4	99.8	100.6	0.8	4.4
電気	92.1	95.0	96.7	100.3	101.1	0.8	4.5
ガス	90.4	90.2	91.4	93.8	94.3	0.6	3.2
他の光熱	77.7	96.3	95.7	115.5	120.4	4.2	25.8
上下水道	100.4	100.9	101.2	101.6	101.6	0.0	0.4
家具・家事用品	99.6	99.1	99.1	97.2	98.1	1.0	- 1.0
家庭用耐久財	96.5	96.1	96.0	91.9	94.1	2.4	- 2.0
室内装備	96.0	92.9	93.5	88.9	89.8	1.0	- 3.9
寝具	101.4	102.0	102.8	101.4	102.2	0.8	- 0.6
家事雑貨	104.7	106.1	106.1	105.3	105.6	0.2	- 0.5
家事用品	99.7	97.9	97.3	97.3	97.6	0.2	0.3
家事用品	100.0	100.1	100.1	100.1	100.1	0.0	0.0
被服及び履物	101.8	102.0	104.1	103.7	104.2	0.5	0.1
衣類	101.6	101.7	103.7	103.3	103.9	0.6	0.2
和服	100.0	100.2	100.4	99.6	99.6	0.0	- 0.8
洋服	101.7	101.7	103.8	103.4	104.1	0.7	0.2
シャツ・セーター・下着	101.3	101.4	104.6	104.7	104.5	- 0.2	0.0
シャツ・セーター	100.9	100.6	104.9	105.2	104.9	- 0.2	0.0
下着	102.3	103.4	103.6	103.4	103.5	0.0	- 0.1
履物	104.2	105.2	105.4	105.1	105.4	0.3	0.0
他の被服	101.0	100.8	103.5	100.8	103.4	2.6	- 0.1
被服関連サービス	100.8	101.6	101.6	103.3	103.3	0.0	1.6
保健医療	100.9	101.8	102.8	104.1	104.0	- 0.1	1.1
医薬品・健康保持用品	99.9	99.7	99.9	99.9	99.6	- 0.3	- 0.3
保健医療器具	100.9	101.3	101.3	102.1	102.1	0.0	0.8
保健医療サービス	101.4	103.0	104.8	106.8	106.8	0.0	1.9
交通	98.0	98.3	98.4	99.8	100.3	0.5	1.9
自動車等関係	99.9	99.8	99.8	99.8	99.9	0.1	0.1
自動車関係	97.0	99.4	99.6	103.4	104.2	0.8	4.6
通信	99.1	95.3	95.3	92.6	92.7	0.1	- 2.7
教育	101.6	102.2	102.3	102.8	102.8	0.0	0.5
授業料等	101.8	102.4	102.4	102.8	102.8	0.0	0.4
教科書・学習参考教材	100.4	101.0	101.0	101.0	101.0	0.0	0.0
補習教養	101.2	101.8	102.1	102.8	102.8	0.0	0.7
教養娯楽	101.0	101.3	101.9	102.3	103.3	0.9	1.4
教養娯楽用品	101.0	98.0	98.9	96.8	98.5	1.8	- 0.3
教養娯楽用品	100.9	100.8	99.8	100.6	101.5	1.0	1.7
書籍・他の印刷物	100.3	100.8	100.8	101.7	101.8	0.1	1.0
教養娯楽サービス	101.1	102.0	103.1	103.7	104.6	1.0	1.5
諸	100.7	100.9	101.1	101.2	102.0	0.8	0.8
理美容サービス	100.2	100.4	100.6	100.7	100.7	0.0	0.1
理美容用品	100.1	99.4	99.5	99.4	99.0	- 0.4	- 0.6
身の回り用品	101.3	101.8	101.9	102.4	102.5	0.1	0.6
たばこ	101.2	102.3	102.8	103.5	111.6	7.8	8.6
他の諸雑費	101.0	101.8	102.0	101.9	102.7	0.8	0.7

2018年4～6月期

企業福利厚生費季報

— 福利厚生費の変動率は△0.4% —

財務省・法人企業統計による

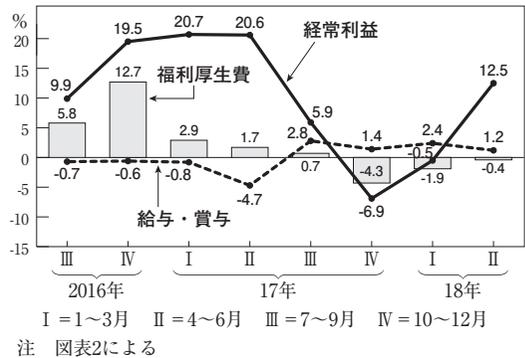
1人当たり福利厚生費の動き

18年4～6月期の福利厚生費月額はや前年同期を200円下回る5万3,200円になった。前年同期変動率（以下同じ）は△0.4%、3期続けてのマイナスだった。

人件費は4～6月期で41万9,200円となり、前年同期より3,100円増えた。変動率は0.7%、前期の1.8%に続けて

注 ①調査対象＝資本金1,000万円以上の営利法人から抽出、②福利厚生費＝法定福利費（厚生年金保険法、健康保険法、労働者災害補償保険法などによるもの）、福利厚生施設負担額、厚生費、現物給与見積額、通勤交通費、退職給与支払額（退職給与引当金繰入額を含む）など、給与以外で人件費とみなされるものの総額、③本誌集計について＝集計は3カ月（4半期）の各費目の総額を人員または従業員数で除し、さらに「3」で除して月額を求めた。したがって各数値の算出上の責任は本誌にある。全産業、非製造業の集計には金融保険業は含まれていない。

図表1 福利厚生費などの前年同月比変動率の推移



上昇だった。

従業員給与・賞与は33万1,300円、前年同期より3,800円増えた。変動率は1.2%だった。

経常利益の変動率は、16年10～12月期から17年4～6月期まで20%前後の伸びをみせた。その後は17年10～12月期にかけて大きく落ち込んだものの、4～6月期は12.5%で前期の△0.5%を大幅に上回った。

福利厚生費の他費用に対する比率

4～6月期の福利厚生費の他費用に対する比率は、対人件費で12.7%、対従業員給与・賞与で16.1%、対経常利益で19.9%だった。ともに前年同期を下回った。

福利厚生費総額の動き

4～6月期に投じられた福利厚生費総額は5兆9,962億円で、前年同期を1,316億円上回った。

図表2 福利厚生費の推移（金融業、保険業を含む）

区分	1人当たり月額 (千円)				構成比 (%)		
	福利厚生費	人件費	従業員給与・賞与	経常利益	福利厚生費÷人件費	福利厚生費÷従業員給与・賞与	福利厚生費÷経常利益
2011年度	43.4	364.1	309.6	93.7	11.9	14.0	46.3
12年度	43.0	361.7	306.8	103.5	11.9	14.0	41.5
13年度	41.5	359.5	306.7	129.3	11.5	13.5	32.1
14年度	42.2	364.0	311.6	138.7	11.7	13.5	30.4
15年度	42.7	367.6	315.2	142.6	11.6	13.5	29.9
16年度	43.8	369.6	315.0	150.6	11.9	13.9	29.1
15年 7～9月	51.7	415.6	352.8	168.9	12.4	15.1	30.6
10～12月	51.3	435.5	372.8	197.8	11.8	13.8	25.9
16年 1～3月	56.0	412.8	344.6	171.8	13.6	16.3	32.6
4～6月	52.5	410.0	343.8	196.6	12.8	15.3	26.7
7～9月	54.7	417.9	350.2	185.7	13.1	15.6	29.5
10～12月	57.8	468.6	370.7	236.4	12.3	15.6	24.5
17年 1～3月	57.6	413.2	341.7	207.3	13.9	16.9	27.8
4～6月	53.4	416.1	327.5	237.1	12.8	16.3	22.5
7～9月	55.1	428.3	360.0	196.7	12.9	15.3	28.0
10～12月	55.3	443.6	375.9	220.2	12.5	14.7	25.1
18年 1～3月	56.5	420.8	350.0	206.2	13.4	16.1	27.4
4～6月	53.2	419.2	331.3	266.8	12.7	16.1	19.9

注 費用年額÷人員÷12（四半期は÷3）で本誌試算

福利厚生関連指標 (2018年12月分)

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
社内預金	平均利率年・%	16年 3月末 17年 3月末	0.84 0.79	厚労省
住宅ローン 注1 Q都銀 適用日 年・%	変動 毎月型	17年 4月 1日	店頭金利 2.475 ↓	引下後金利 0.625~0.775 ↓
		18年12月 1日		
	固定特約 固定10年	18年11月 1日 12月 1日	3.45 3.45	1.60~1.75 1.55~1.65
18年 12月1日の金利引下幅				1.7~1.85
フラット 35 注2	金利 年・% 最多金利	18年 9月 1日	1.39	住宅金融支援 機構 資金受取月 新機構団信付
		10月 1日	1.41	
		11月 1日	1.45	
		12月 1日	1.41	
財形住宅 金融金 利	金利 年・% 当初5年	17年10月	0.67	財形住宅金融 改定日
		18年10月 12月	0.71 ↓	
長プラ	基準金利 年・%	16年 3月10日	0.95	日銀 実施日
		7月 8日	0.90	
		8月10日	0.95	
		17年 7月11日	1.00	
新築住宅 工事費 予定額	㎡単価 万円	17年平均	17.9	注3 居住専 用 木造一戸 建 着工単価
		17年10月	17.9	
		18年10月	18.2	
新設住宅	持ち家 戸数	17年計	284,223	注3 注 新設とは 新築、増・ 改築によっ て住宅の戸 が新たに造 られる工事
		17年10月	23,378	
		18年10月	25,949	
	給与住宅 戸数	17年計	5,770	
		17年10月	645	
		18年10月	762	
給与住宅 床面積 ㎡/戸	17年平均	68.0		
	17年10月	61.7		
	18年10月	66.7		
新築マン ション 分譲価 格 万円/戸	首都圏	17年平均	5,908	不動産経済研
		17年10月	5,586	
		18年10月	5,934	
近畿圏	17年平均	3,836		
	17年10月	3,863		
	18年10月	3,657		
新築マン ション 分譲価 格 ㎡/戸 万円	首都圏	17年平均	85.9	
		17年10月	81.1	
		18年10月	88.8	
	近畿圏	17年平均	63.0	
		17年10月	61.7	
		18年10月	68.7	
住宅ローン 返済額	月額・円 (勤労者 世帯)	17年平均	90,723	注4 ローン返済世 帯
		17年 9月	87,835	
		18年 9月	81,225	
フラット35 返済負担 率(%)	マンショ ン融資 (全国)	15年度	20.7	住宅金融支援 機構
		16年度	21.1	
		17年度	21.3	

注1 保証料一括前払い型 店頭金利-引下幅=引下後金利
 2 返済期間21~35年以下、融資率9割以下、保証型除く。17年10月以降、新機構団信の保険料(0.2%)を含んだ金利
 3 国交省「住宅着工統計」

区分	単位等	時 点	数値	出所、備考
個人向け 住宅資 金貸出	新規貸出 億円	18年 3月期	41,977	日銀 国内銀行 割賦返済方式
		6月期	32,498	
		9月期	35,635	
給与住宅 家賃	円/戸 (勤労者 世帯)	17年平均	27,665	注4
		17年 9月	23,769	
		18年 9月	31,948	
民営家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均	8,562	総務省 小売 物価統計調 査 ※以下、都区 部、ただし、 宿泊料のみ 全国
		17年11月	8,562	
		18年11月	8,577	
都市再生 機構 家賃	3.3㎡/戸 円	17年平均	5,166	
		17年11月	5,162	
		18年11月	5,138	
灯油 円	18L	17年平均	1,529	
		17年11月	1,587	
		18年11月	1,815	
宿泊料 2食、円	税・サ込	17年平均	20,389	民営和式 休前日
		17年11月	20,910	
		18年11月	21,279	
家事代行 料	台所清掃 1回	17年11月	17,100	レンジフード 幅95cm未満
		18年11月	16,785	
出産費 円	正常分娩 料+入院	17年11月	422,410	国立病院 入院7日間
		18年11月	428,990	
人間ドク ク、円	1回 日帰り	17年11月	57,856	男性 1日ドック
		18年11月	57,856	
自動車 ガソリ ン代	1L	17年平均	132	レギュラー
		17年11月	138	
		18年11月	155	
公立保育 料、円	2歳児1人 1カ年	17年11月	298,096	所得税 130,000円世帯
		18年11月	301,435	
家計金融 資産	現在高 兆円	18年 3月末	1,831	日銀 08SNA
		6月末	1,848	
公的年金 夫婦、円	夫65歳~ 妻60歳~	17年平均	191,019	注4 無職世帯
		18年 9月	4,164	
厚生年金 月額、円	男女平均 老齢相当	17年 7月	147,701	注5 代行含む
		18年 7月	146,603	
確定給付 年金	加入者数 万人	17年 3月末	826	信託協会受託 概況 企業型
		18年 3月末	901	
確定拠出 年金 注6	加入者数 万人	18年 8月末	685.0	企業型
		9月末	684.6	
		加入者数 万人	103.9	
	加入者数 万人	18年 8月末	103.9	個人型 (iDeCo)
		9月末	106.7	
		加入者数 万人	106.7	
修正総合 利回り	年、%	15年度	-0.92	企業年金連 企業型
		16年度	3.52	
雇用人員	過剰-不 足	18年 6月期	-32	日銀 全規模 全産業
		9月期	-33	
		(先行き)	-37	

注4 総務省「家計調査」(全国)

5 厚労省「厚生年金保険・国民年金事業状況(事業月報)」

6 厚労省「確定拠出年金の施行状況」

共通 金利欄の↓は表示年月日まで同一金利が続いていることを示す